LAMPIRAN I

HASIL UJI

LAMPIRAN HASIL STATA

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variable | Item |  R hitung | R tabel | information |
| Organizational Culture (X1) | X1.1 | 0.580 | 0.1622 | Valid |
| X1.2 | 0.695 | 0.1622 | Valid |
| X1.3 | 0.607 | 0.1622 | Valid |
| X1.4 | 0.800 | 0.1622 | Valid |
| X1.5 | 0.581 | 0.1622 | Valid |
| X1.6 | 0.743 | 0.1622 | Valid |
| X1.7 | 0.777 | 0.1622 | Valid |
| X1.8 | 0.799 | 0.1622 | Valid |
| X1.9 | 0.723 | 0.1622 | Valid |
| X1.10 | 0.705 | 0.1622 | Valid |
| X1.11 | 0.686 | 0.1622 | Valid |
| X1.12 | 0.685 | 0.1622 | Valid |
| X1.13 | 0.757 | 0.1622 | Valid |
| X1.14 | 0.724 | 0.1622 | Valid |
| X1.15 | 0.825 | 0.1622 | Valid |
| X1.16 | 0.838 | 0.1622 | Valid |
| X1.17 | 0.805 | 0.1622 | Valid |
| X1.18 | 0.804 | 0.1622 | Valid |
| X1.19 | 0.793 | 0.1622 | Valid |
| X1.20 | 0.758 | 0.1622 | Valid |
| X1.21 | 0.757 | 0.1622 | Valid |
| X1.22 | 0.804 | 0.1622 | Valid |
| X1.23 | 0.696 | 0.1622 | Valid |
| X1.24 | 0.757 | 0.1622 | Valid |
| X1.25 | 0.788 | 0.1622 | Valid |
| X1.26 | 0.791 | 0.1622 | Valid |
| X1.27 | 0.622 | 0.1622 | Valid |
| X1.28 | 0.687 | 0.1622 | Valid |
| X1.29 | 0.770 | 0.1622 | Valid |
| X1.30 | 0.753 | 0.1622 | Valid |
| X1.31 | 0.602 | 0.1622 | Valid |
| X1.32 | 0.720 | 0.1622 | Valid |
| X1.33 | 0.646 | 0.1622 | Valid |
| X1.34 | 0.790 | 0.1622 | Valid |
| X1.35 | 0.711 | 0.1622 | Valid |
| Job Satisfaction (X2) | X2.1 | 0.717 | 0.1622 | Valid |
| X2.2 | 0.744 | 0.1622 | Valid |
| X2.3 | 0.798 | 0.1622 | Valid |
| X2.4 | 0.755 | 0.1622 | Valid |
| X2.5 | 0.722 | 0.1622 | Valid |
| X2.6 | 0.738 | 0.1622 | Valid |
| X2.7 | 0.711 | 0.1622 | Valid |
| X2.8 | 0.660 | 0.1622 | Valid |
| X2.9 | 0.750 | 0.1622 | Valid |
| X2.10 | 0.809 | 0.1622 | Valid |
| X2.11 | 0.826 | 0.1622 | Valid |
| X2.12 | 0.800 | 0.1622 | Valid |
| X2.13 | 0.818 | 0.1622 | Valid |
| X2.14 | 0.803 | 0.1622 | Valid |
| X2.15 | 0.827 | 0.1622 | Valid |
| Compensation (X3) | X3.1 | 0.860 | 0.1622 | Valid |
| X3.2 | 0.818 | 0.1622 | Valid |
| X3.3 | 0.831 | 0.1622 | Valid |
| X3.4 | 0.880 | 0.1622 | Valid |
| X3.5 | 0.872 | 0.1622 | Valid |
| Organizational Commitment (X4) | X4.1 | 0.689 | 0.1622 | Valid |
| X4.2 | 0.650 | 0.1622 | Valid |
| X4.3 | 0.645 | 0.1622 | Valid |
| X4.4 | 0.648 | 0.1622 | Valid |
| X4.5 | 0.698 | 0.1622 | Valid |
| X4.6 | 0.709 | 0.1622 | Valid |
| Organizational Citizenship Behavior (Y) | Y.1 | 0.655 | 0.1622 | Valid |
| Y.2 | 0.553 | 0.1622 | Valid |
| Y.3 | 0.504 | 0.1622 | Valid |
| Y.4 | 0.473 | 0.1622 | Valid |
| Y.5 | 0.555 | 0.1622 | Valid |
| Y.6 | 0.773 | 0.1622 | Valid |
| Y.7 | 0.638 | 0.1622 | Valid |
| Y.8 | 0.731 | 0.1622 | Valid |
| Y.9 | 0.438 | 0.1622 | Valid |
| Y.10 | 0.464 | 0.1622 | Valid |
| Y.11 | 0.738 | 0.1622 | Valid |
| Y.12 | 0.678 | 0.1622 | Valid |
| Y.13 | 0.666 | 0.1622 | Valid |
| Y.14 | 0.680 | 0.1622 | Valid |
| Y.15 | 0.775 | 0.1622 | Valid |
| Y.16 | 0.791 | 0.1622 | Valid |
| Y.17 | 0.729 | 0.1622 | Valid |
| Y.18 | 0.514 | 0.1622 | Valid |
| Y.19 | 0.721 | 0.1622 | Valid |
| Y.20 | 0.731 | 0.1622 | Valid |
| Y.21 | 0.646 | 0.1622 | Valid |
| Y.22 | 0.710 | 0.1622 | Valid |
| Y.23 | 0.752 | 0.1622 | Valid |
| Y.24 | 0.432 | 0.1622 | Valid |
| Y.25 | 0.627 | 0.1622 | Valid |

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’s Alpha | Std Cronbach’s Alpha | Keterangan |
| Organizational Culture (X1) | 0.974 | 0.70 | Reliable |
| Job Satisfaction (X2) | 0.949 | Reliable |
| Compensation (X3) | 0.903 | Reliable |
| Organizational Commitment (X4) | 0.755 | Reliable |
| Organizational Citizenship Behavior (Y) | 0.938 | Reliable |

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas

Skewness and kurtosis tests for normality

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | Joint test |
| Variable | Obs | Pr(skewness) | Pr(kurtosis) | Adj chi2(2) | Prob>chi2 |
| data\_residual | 104 | 0.2153 | 0.0844 | 4.58 | 0.1011 |

Source: Processed primary data, 2022

Tabel 4.

Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | VIF | Tolerance (1/VIF) |
| (X1) Budaya Organisasi | 5.91 | 0.169332 |
| (X2) Kepuasan Kerja | 4.36 | 0.229328 |
| (X3) Kompensasi | 3.28 | 0.304878 |
| (X4) Komitmen Organisasi | 1.60 | 0.625280 |
| Mean VIF | 3.79 |  |

Source: Processed primary data, 2022

Tabel 5.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Breusch-Pagan/Cook-Weisberg test for heterodkedasticity

Assumption: Normal error terms

Variable: Fitted values of Y

H0: Constant variance

Chi2(1) = 1.66

Prob > chi2 = 0.1982



Source: Processed primary data, 2022

LAMPIRAN II

KUESIONER

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Syariah)**

**KUESIONER**

****

**Disusun Oleh:**

**RESPHATIE ADJIE PRASTYA**

**1902010429**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

**2022**

**



**Kepada Yth. Responden**

**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Resphatie Adjie Prastya

NIM : 1902010429

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen S1

 Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, saya bertujuan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Syariah di Wilayah Purwokerto dan Semarang)”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Untuk itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian untuk mengisi kuisioner ini sebagai data yang akan digunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

**Wassalamualaikum Wr. Wb.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Purwokerto,……………..PenelitiResphatie Adjie Prastya |

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas secara lengkap
2. Bacalah dengan teliti pernyataan sebelum menjawab
3. Berilah jawab yang benar dan sejujurnya agar diperoleh data yang benar, akurat dan objektif
4. Isilah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan alternative jawaban sebagai berikut:

SS (Skor 5) : Sangat Setuju

S (Skor 4) : Setuju

N (Skor 3) : Netral

TS (Skor 2) : Tidak Setuju

STS (Skor 1) : Sangat Tidak Setuju

Contoh pengisian :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu |  | √ |  |  |  |

**DATA RESPONDEN**

Untuk pernyataan dibawah ini, isilah sesuai data pribadi dan berilah tanda centang (√) pada kolom yang dipilih.

Nama Responden : ………………………………………(boleh menggunakan inisial)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 20-30

 31-40

 41-50

 51-keatas

Status Pernikahan : Menikah

 Belum Menikah

Pendidikan Formal Terakhir : SMP S1

√

√

 SMA S2

√

√

√

 D3 S3

√

Masa Kerja : …………………………………………………………………….

**DAFTAR PERNYATAAN**

1. **Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang melebihi peran formal yang ditentukan dan tidak disebutkan dalam deskripsi pekerjaan. Mereka adalah perilaku opsional, mereka tidak dianggap dalam apresiasi atau penilaian. (El Badawy, Kamel, and Magdy 2016)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Ekspresi Jawaban |
| SS | S | N | TS | STS |
| Kepedulian (*Altruism*) |
| 1. | Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (*overload*) |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya dengan senang hati membantu rekan kerja diluar urusan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya bersedia menggantikan sementara pekerjaan teman saya jika berhalangan hadir demi kebaikan organisasi  |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya bersedia meluangkan waktu di luar jam kerja untuk membantu rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya dengan senang hati membimbing karyawan baru meskipun bukan tanggung jawab saya. |  |  |  |  |  |
| Kepatuhan (*Conscientiousness*) |
| 6. | Saya selalu bekerja sesuai prosedur dan peraturan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 7.  | Saya datang ke kantor lebih awal |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya selalu membuat daftar rencana kerja dan deadline agar kinerja lebih efektif |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja |  |  |  |  |  |
| 10. | Saya selalu memanfaatkan waktu istirahat untuk rehat. |  |  |  |  |  |
| Sportivitas (*Sportsmanship*) |
| 11. | Saya dapat bekerjasama dengan siapapun |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya tidak sering mengeluh terhadap peraturan kerja |  |  |  |  |  |
| 13.  | Saya tidak menghabiskan waktu untuk berargumen terhadap masalah-masalah yang tidak penting |  |  |  |  |  |
| 14. | Saya tidak suka membesar-besarkan masalah atau mencari kesalahan orang lain |  |  |  |  |  |
| 15.  | Saya ikut serta membangun lingkungan kerja yang positif dengan selalu ber-*positive thinking* terhadap rekan kerja |  |  |  |  |  |
| Kesopanan (*Courtesy*) |
| 16.  | Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan |  |  |  |  |  |
| 17. | Saya selalu berpikir dahulu sebelum bertindak |  |  |  |  |  |
| 18. | Saya tidak suka berdebat dan membuat masalah dengan rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 19. | Saya menghargai hak, privasi, dan kewajiban rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 20. | Saya tidak pernah menjelek-jelekan organisasi maupun rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| Moral Kemasyarakatan (*Civic Virtue*) |
| 21. | Saya aktif memberikan pendapat dan masukan dalam pertemuan. |  |  |  |  |  |
| 22. | Saya selalu peduli dan berpartisipasi dalam perubahan-perubahan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 23. | Saya selalu ingin tahu dan *update* tentang informasi terbaru atau perkembangan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 24. | Saya selalu hadir dalam pertemuan formal maupun informal |  |  |  |  |  |
| 25. | Saya selalu ada ketika perusahaan membutuhkan |  |  |  |  |  |

 Sumber: (Organ, Podsakoff, and MacKenzie 2006)

1. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya yang kuat, nilai luhur organisasi akan dianut secara insentif dan disebarkan secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai luhur dan semakin besar komitmen mereka, maka akan semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota (Robbins and Judge 2015)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Ekspresi Jawaban |
| SS | S | N | TS | STS |
| *Innovation and Risk Taking* |
| 1. | Saya selalu memberikan ide-ide inovatif dan gagasan baru dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya berani mengambil risiko dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan siap menanggungnya jika terjadi kesalahan |  |  |  |  |  |
| 4. | Pimpinan mendorong karyawannya untuk berinovasi dan meningkatkan kreativitas |  |  |  |  |  |
| 5. | Pimpinan memberikan kebebasan pada karyawan dalam pengambilan keputusan |  |  |  |  |  |
| *Attention to Detail* |
| 6. | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan cermat |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya selalu mengevaluasi dan memeriksa pekerjaan saya dengan akurat |  |  |  |  |  |
| 8. | Pimpinan memotivasi karyawannya untuk memperhatikan hal detail dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 9. | Pimpinan memberikan masukan dan arahan yang jelas dan rinci kepada karyawannya |  |  |  |  |  |
| 10. | Pimpinan menyampaikan tujuan perusahaan dan ukuran keberhasilan pekerjaan secara detail kepada karyawannya |  |  |  |  |  |
| *Outcome Orientation* |
| 11. | Saya selalu meningkatkan kompetensi dan menekankan hasil kerja yang optimal |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya selalu berusaha meningkatkan efektivititas kerja |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya selalu memperhatikan proses kerja yang dilalui untuk mendapat hasil yang optimal |  |  |  |  |  |
| 14. | Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja |  |  |  |  |  |
| 15. | Pimpinan mendukung karyawannya untuk mencapai hasil kerja yang tinggi dengan menunjang fasilitas yang dibutuhkan |  |  |  |  |  |
| *People Orientation* |
| 16. | Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh |  |  |  |  |  |
| 17. | Saya merasa senang terhadap pekerjaan saya karena dapat bermanfaat bagi perusahaan |  |  |  |  |  |
| 18. | Saya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai prosedur |  |  |  |  |  |
| 19. | Pimpinan selalu memotivasi karyawannya untuk aktif dan memanfaatkan peluang dalam mencapai target |  |  |  |  |  |
| 20. | Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada karyawannya |  |  |  |  |  |
| *Team Orientation* |
| 21. | Saya dapat berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik dengan rekan kerja yang beragam budaya |  |  |  |  |  |
| 22. | Saya selalu berusaha menjalin kerjasama dengan anggota tim untuk meningkatkan hasil terbaikbagi perusahaan |  |  |  |  |  |
| 23. | Saya percaya dan berkomitmen tinggi terhadap kerjasama tim. |  |  |  |  |  |
| 24. | Pimpinan dan karyawan menyelesaikan masalah dan menemukan solusi secara bersama-sama |  |  |  |  |  |
| 25. | Pimpinan selalu memotivasi karyawannya untuk menjadi tim yang kompak dan aktif dalam mencapai hasil yang optimal |  |  |  |  |  |
| *Aggresiveness* |
| 26. | Saya selalu menetapkan tujuan dan target dalam pekerjaan saya secara rasional dan realistis |  |  |  |  |  |
| 27. | Saya selalu antusias dan tertantang untuk mencoba hal baru |  |  |  |  |  |
| 28. | Saya selalu disiplin dengan datang ke kantor tepat waktu |  |  |  |  |  |
| 29. | Saya selalu berusaha mematuhi peraturan perusahaan walaupun tidak ada supervisi |  |  |  |  |  |
| 30. | Perusahaan memiliki peraturan yang membimbing dan jelas mengenai pelaksanaan tugas |  |  |  |  |  |
| *Stability* |
| 31. | Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini |  |  |  |  |  |
| 32. | Saya mengedepankan visi misi perusahaan disbanding kepentingan pribadi |  |  |  |  |  |
| 33. | Perusahaan selalu selektif dalam inovasi baru dan mempertahankan nilai-nilai luhur yang telah ada |  |  |  |  |  |
| 34. | Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karyawan |  |  |  |  |  |
| 35. | Perusahaan berusaha meningkatkan hubungan baik dengan karyawan dengan mengadakan kegiatan diluar kantor |  |  |  |  |  |

Sumber : (Robbins and Judge 2015)

1. **Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja adalah respons pekerja secara emosional terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung senang dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi antar keduanya. (Hasibuan 2017)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Ekspresi Jawaban |
| SS | S | N | TS | STS |
| *Work itself* |
| 1. | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya |  |  |  |  |  |
| 2. | Pekerjaan saya membuat saya belajar banyak hal baru |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| *Supervision* |
| 4. | Atasan memberikan arahan dan dukungan yang jelas dalam pencapaian tujuan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 5. | Atasan menanggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 6. | Atasan menghargai dan mau menampung aspirasi dan pendapat dari karyawan |  |  |  |  |  |
| *Pay* |
| 7. | Gaji yang saya terima dapat memenuhi kegiatan sehari-hari |  |  |  |  |  |
| 8. | Upah lembur yang diberikan sesuai dengan tugas-tugas yang dikerjakan |  |  |  |  |  |
| 9. | Adanya jaminan masa tua dari pekerjaan & perusahaan |  |  |  |  |  |
| *Promotion* |
| 10. | Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang sama bagi tiap karyawan |  |  |  |  |  |
| 11. | Perusahaan memberikan informasi/sosialisasi mengenai kebijakan promosi dengan jelas |  |  |  |  |  |
| 12. | Jabatan yang dijanjikan dalam promosi cukup jelas. |  |  |  |  |  |
| *Co-workers* |
| 13. | Saya memiliki kedekatan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| 14. | Rekan kerja memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai target |  |  |  |  |  |
| 15. | Rekan kerja memiliki semangat dalam mencapai target |  |  |  |  |  |

Sumber :(Luthans 2012)

1. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan baik berupa uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusi lebih yang diberikan. (Hasibuan 2017)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Ekspresi Jawaban |
| SS | S | N | TS | STS |
| Upah |
| 1. | Saya mendapatkan gaji yang sesuai selama bekerja di perusahaan |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya menerima upah sesuai dengan jam kerja tambahan/lembur |  |  |  |  |  |
| Insentif |
| 3. | Saya merasa perusahaan sudah memberikan insentif sesuai dengan peraturan yang berlaku. |  |  |  |  |  |
| Tunjangan |
| 4. | Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di kantor |  |  |  |  |  |
| Fasilitas |
| 5. | Saya merasakan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat menjamin kinerja setiap individu |  |  |  |  |  |

Sumber: (Rivai 2018)

1. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (A. Kurniawan 2015).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Ekspresi Jawaban |
| SS | S | N | TS | STS |
| *Affective Commitment* |
| 1. | Masalah yang terjadi pada perusahaan menjadi permasalahan saya juga |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan. |  |  |  |  |  |
| *Continuance Commitment* |
| 3. | Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain |  |  |  |  |  |
| 4. | Meninggalkan perusahaan adalah suatu kerugian bagi saya |  |  |  |  |  |
| *Normative Commitment* |
| 5. | Perusahaan telah banyak berjasa bagi saya |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan |  |  |  |  |  |

 Sumber: (Meyer and Herscovitch 2001)