

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja Yang Dipengaruhi Karakteristik Individu Dan Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Karyawan Swasta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237–245.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 48–64.
- Agustiani, D. A. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada PT. Berca Mandiri Perkasa di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 219–220.
- Aini, S., Asmini, & Siska, V. (2020). Pengaruh Budaya Keizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Indah Sari Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI*, 3(1), 50–57.
- Ainun, N. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu*.
- Amirudin, & Dewi Masruroh, P. (2020). Implementasi Konsep Kaizen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika*, 18(1), 66–76.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64–75.
- Asikin, A. Z. (2013). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada.
- Aulia, N. P. (2021). *Pengaruh Leader Member Exchange dan Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)*. STIE Putra

Bangsa.

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Batubara, C. (2018). *Handbook Metodologi Studi Islam*. Prenamedia Group.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Cut, I., & Yani, N. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen Faktor Personal dan Faktor Organizational Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Bupati Pidie. *Jurnal Sains Riset, Universitas Jabal Ghafur*, 12 No 1(Kaizen), 11.
- Elisa, & Malawat, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(1), 1–10.
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., & Kharis, A. J. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen yang dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200.
- Fahmi, M., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2015). The Effect Of Culture Kaizen and Compensation Of Employees With The Spirit Of Organization Commitment As An Intervening Variable (Case Study Of Employees PT . Smartfren Telecom Tbk. Semarang. *Journal Of Management*, 1(1), 11.
- Findi Ogi Lestari, Musringah, S. I. (2018). Pengaruh Budaya Kaizen Dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Lumajang. *Progress Conference, 1*(1), 586–587.
- Fitrianti, T. M., & Srimulyani, V. A. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia Daop 7 Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 7*(1), 17–32.
- Franadita, D., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Dwi. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM), 2*(2), 2949–2954.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Mulivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Mediacore.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. In *Universitas Islam Indonesia* (Vol. 2, Issue 1, pp. 1–13).
- Handayani, I., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Applied Management, 11*(1), 38–55.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence : Journal of Management Studies, 12*(2), 167–187.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A.,

- Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Nurul, F. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange dan Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Media Nusa Creative.
- Ikhsan, A., Muhyarsyah, Tanjung, H., & Oktaviani, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Citapustaka Media.
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167.
- K, K., & Rahayu, E. (2022). Analisis Pengaruh (Banking Internal Service Quality) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 24(1), 155–161.
- Kaunang, F. F., Pio, R. J., & Roring, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, December, 1–11.
- Latif, A. E., Ahmad, M., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 192–197.
- Maesaroh, E. S. (2017). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Malang)*. Brawijaya.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA

- di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mappatoba, A. (2020). *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Mardiansyah, M., & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engangement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25–38.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Raja Grafindo Persada.
- Maryam, S., Purwanti, R. S., & Galuh, M. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship*, 2(1), 56–65.
- Muis, A., Pananrangi, A. R., & Asiz, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(2), 169–185.
- Nasution, A. I. L., Silfana, C., & Ridwan, M. (2022). Analisis Dampak Pemanfaatan Sumber Daya Insani Dalam Mendukung Green Economy (Studi Kasus Wisata Waduk Jeulikat Kota Lhokseumawe). (*EKSYA*) *Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah STAIN Madina*, 3(2), 272–281.
- Norhayati. (2021). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 237–253.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan*

Politik, 1(2), 235–264.

- Putri, Z. Z. R. (2018). *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life , Career Development Opportunities, Support Work-Life Policies Dan Reward Terhadap Komitmen Afektif Karyawan (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah* (p. 15). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Putro, I. A. (2020). Penerapan Konsep Kaizen Untuk Menurunkan Lead Time Express Maintenance Pada PT Indomobil Trada Nasional Depok. *IKRA-ITH Teknologi*, 4(3), 31–39.
- Raharjo, S. (2014). *SPSS Indonesia Olah Data Statistik dengan SPSS*.
- Rahmah, S. (2019). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Tebing Tinggi* (p. 12). Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Rahmani, N. A. bi. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. FEBI UINSU Press.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2013). *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Roza, R., Fauzan, M. N., & Rahayu, W. I. (2020). *Tutorial Sistem Informasi Prediksi Jumlah Pelanggan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Berbasis Web Menggunakan Framework Codeigniter Kreatif*. Kreatif Industri Nusantara.
- Sari, N., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 9(1), 47–59.

- Satriyo, B., & Utami, E. M. (2019). Pengaruh Budaya Kaizen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Suzuki Indomobil Motor Plant GIIC Cikarang). *Volatilitas*, 1(6), 16.
- Sejati, A. ., Kuswinarno, M., & Pranjoto, G. . (2019). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. VS Technology Indonesia. *Eco-Entrepreneurship*, Vol. 5(1), 1–16.
- Sinulingga, S. (2015). *Metodologi Penelitian*. USU Press.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Rajawali Pres.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Soecahyadi. (2012). *Analisa Statistik Dengan Aplikasi SPSS*. Usahid Jakarta.
- Sudiq, R. A. S. ., & Wijayanti, D. . (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921–930.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (kesatu). Penerbit Alfabeta.
- Sulistyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry*, September, 5–6.
- Sunarto. (2018). *Modul Sederhana Cara Penyusunan Proposal Penelitian Bagi Peneliti Pemula* (Issue July). Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES).
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada

- Kantor BPKAD “ Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten MAPPI). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018.
- Syafina, L. (2018). *Panduan Penelitian Kuantitatif Akuntansi*. FEBI UINSU Press.
- Syafina, L. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. FEBI UINSU Press.
- Syamsuri, A. R. (2018a). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 171–179.
- Syamsuri, A. R. (2018b). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 171–179.
- Ulinuha, I. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya*, 1–108.
- Wahyuni, N., Febianti, E., & Satriadi, R. (2021). Pengukuran Quality of Work Life dan Produktivitas Pada Masa Pandemi (Studi Kasus : Dosen Wanita Untirta) Measurement of Quality of Work Life and Productivity During The Pandemic (Case Study : Untirta’ s Female Lecturer). *Journal of Integrate System*, 4(1), 17–28.
- Wati, D. P., & Artha Wibawa, I. M. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(3), 418.
- Wianti, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap

Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 47–55.

Yuliaty, F. (2021). Quality Of Work Life, Budaya Kaizen, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi. *Khazanah Intelektual*, 5(3), 1251–1268.

Zikri, F., & Kamela, I. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. In *E-Jurnal Bunghatta* (Vol. 20, Issue 1). Universitas BungHatta.



LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA *KAIZEN*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK SUMUT KANTOR
CABANG SYARIAH BRIGJEND KATAMSO MEDAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) karyawan Bank Sumut Syariah kantor cabang Jl. Brigjen

Katamso Medan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, maka saya:

Nama : Khomisah
Nim : 0503183324
Jurusan : Perbankan Syariah S1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian serta menggali informasi dari Bapak/Ibu/Sdr(i). Saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr(i) karyawan Bank Sumut Syariah kantor cabang Jl. Brigjen Katamso Medan untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Semua jawaban yang diberikan adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Sdr(i) selama ini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak/Ibu/Sdr(i), Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2022

Hormat Saya,

Khomisah

A. Identitas Responden

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : { } Laki-laki { } Perempuan
3. Usia : ... th
4. Pendidikan Terakhir : { } SLTA { } Diploma { } Sarjana { } Lain-lain

❖ Berilah tanda *Check list* (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *Check list* (√) pada pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat anda pada kolom jawaban yang telah tersedia. Tersedia 5 (lima) alternatif jawaban yaitu :

- STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak Setuju
N : Normal
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Variabel X1 *Quality Of Work Life* (QWL)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Perbaikan Lingkungan Kerja						

1	Perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga saya merasa sangat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja diperusahaan ini.					
Restrukturisasi Kerja						
1	Perusahaan ini memberikan saya kesempatan dalam mengembangkan keterampilan berdasarkan bidang yang saya minati.					
Sistem Imbalan Yang Inovatif						
1	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					
Partisipasi Dalam Pemecahan Masalah						
1	Saya senantiasa ikut bergabung dan berperan menghasilkan gagasan ide dalam memecahkan permasalahan yang ada di kelompok kerja saya.					

Variabel X2 Budaya Kaizen

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Seiri (Ringkas)						
1	Karyawan harus ringkas dalam semua pekerjaan.					
Seiton (Rapi)						
1	Tempat penyimpanan barang diberi identitas yang jelas agar mudah dilihat dan dimengerti.					

Seiso (Resik)					
1	Saya selalu membersihkan tempat kerja, ruangan kerja, peralatan dan lingkungan kerja.				
Seiketsu (Rawat)					
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.				
Shitsuke (Rajin)					
1	Saya selalu disiplin dalam pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.				

Variabel Y Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Affective Commitment						
1	Saya bertahan dalam organisasi karena keinginan saya sendiri (ikatan emosional)					
Continuance Commitment						
1	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
Normative Commitment						
1	Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral bagi saya.					

Variabel Z Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS

Kepuasan Terhadap Gaji						
1	Saya menerima gaji tepat waktu.					
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan keahlian saya.					
Kesempatan promosi						
1	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju.					
Hubungan dengan rekan kerja						
1	Rekan kerja bersifat ramah dan saling memahami satu sama lain.					
Survivor (Pengawasan Kerja)						
1	Saya merasa puas adanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh orang yang kompeten/ahli					

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah berkenan membalas kebaikan Bapak/Ibu/Sdr(i).

Oktober 2022

Lampiran II : Surat Penelitian



KANTOR CABANG SYARIAH : MEDAN

KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652
Medan, 08 September 2022

Nomor : 610/KCSy01-Ops/L/2022
Lamp. :-

Kepada Yth.
Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Di -
Tempat

Hal : Izin Riset

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor : 7669/EB.I/KS.02/08/2022 tanggal 29 Agustus 2022 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang akan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, adapun data Mahasiswa sebagai berikut :
Nama : Khomisah
NIM : 0503183324
Judul : Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
2. Permohonan tersebut telah Disetujui untuk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Selama melaksanakan Riset, Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dan menjaga rahasia bank.
3. Selesai melaksanakan Riset, Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) Eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Demikian disampaikan, atas penerimaannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.
PT. Bank Sumut
Kantor Cabang Syariah Medan
Pemimpin Operasional Cabang

Ikhtwanul Husein Harahap
NPP.1315.021277.010805

Lampiran III : Data Jawaban Responden

5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	5	3	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24	5	4	3	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
5	5	4	4	5	23	3	4	4	3	14	5	4	5	14	5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	5	23	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
5	5	5	3	5	23	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22
5	4	3	3	3	18	2	3	3	2	10	4	3	4	11	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	5	4	3	5	22	3	4	4	3	14	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	20	5	4	3	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23
5	5	4	3	5	22	4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24
5	3	4	5	5	22	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	5	5	5	15	3	4	4	5	5	21
4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	5	4	5	14	5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	4	24	3	4	4	3	14	5	4	5	14	5	4	4	3	3	19
4	5	5	4	4	22	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20	2	3	4	3	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	3	17	3	3	3	2	11	4	4	3	11	4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	15	3	4	4	5	5	21
5	5	5	3	3	21	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	3	5	23
5	5	3	5	5	23	3	4	4	3	14	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20	2	3	4	3	12	5	4	3	12	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23	4	3	4	3	14	5	4	5	14	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	5	24	3	3	3	2	11	4	3	4	11	5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	3	21	4	3	3	3	13	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
5	4	5	5	5	24	4	3	3	3	13	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
5	5	4	4	3	21	2	3	4	3	12	4	4	4	12	5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	3	21	3	4	4	3	14	5	4	5	14	5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	5	23	3	4	4	3	14	5	4	5	14	3	4	4	5	5	21

5	4	5	4	3	21	3	3	3	4	13	4	4	5	13	3	4	4	5	5	21
5	5	5	4	4	23	3	4	4	3	14	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	16	5	5	5	15	3	4	4	5	5	21
5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	3	5	23
5	5	5	4	5	24	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	5	5	5	4	24
5	5	4	4	3	21	3	4	4	3	14	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24	3	4	4	3	14	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23	3	4	4	3	14	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	3	4	4	3	14	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	13	4	4	5	13	5	4	4	4	5	22

Lampiran IV : Uji Frecuencies Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	46,0	46,0	46,0
	Perempuan	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-20 Tahun	9	18,0	18,0	18,0
	21-30 Tahun	11	22,0	22,0	40,0
	31-40 Tahun	16	32,0	32,0	72,0
	41-50 Tahun	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

Pendidikan	
------------	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SM A	7	14,0	14,0	14,0
	DIPLOMA	1	2,0	2,0	16,0
	SARJANA	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran V : Uji Reabilitas Dan Uji Validitas

A. Uji Reabilitas

1. Quality Of Work Life

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	6

2. Budaya Kaizen

Case Processing Summary									
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Reliability Statistics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cronbach's Alpha</td> <td>N of Items</td> </tr> <tr> <td>,836</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	,836	4
Reliability Statistics									
Cronbach's Alpha	N of Items								
,836	4								
		N	%						
Cases	Valid	50	100,0						
	Excluded ^a	0	,0						

	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,790	5

3. Komitmen Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

4. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	6

Lampiran VI : Uji Statistik

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,953	,30470

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Budaya Kaiizen
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,809	3	30,603	329,635	,000 ^b
	Residual	4,271	46	,093		
	Total	96,080	49			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Budaya Kaiizen						

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,070	,500		4,140	,000
	Quality Of Work Life	,069	,025	,104	2,721	,009
	Budaya Kaiizen	,718	,034	,919	21,419	,000
	Kepuasan Kerja	,000	,025	,000	-,012	,991
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Lampiran VII : Uji Asumsi Klasik

A. Multikolinieritas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,953	,30470

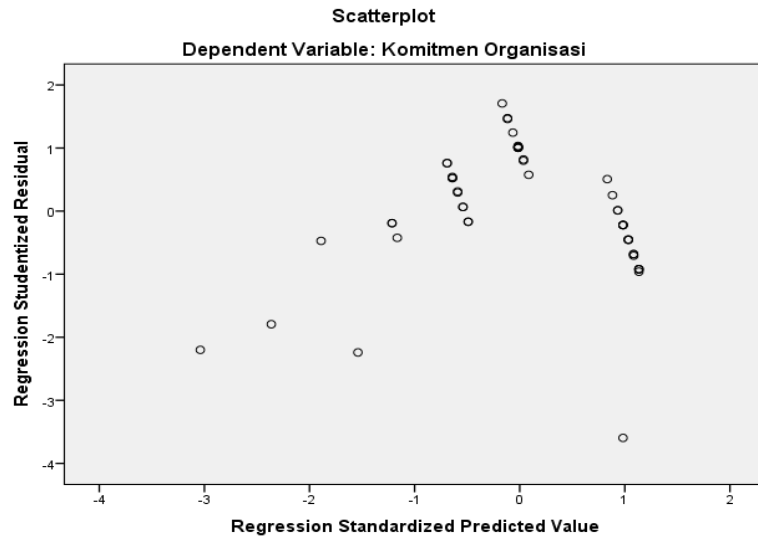
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Budaya Kaiizen
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,809	3	30,603	329,635	,000 ^b
	Residual	4,271	46	,093		
	Total	96,080	49			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Budaya Kaiizen						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2,070			,500	
	Quality Of Work Life	,069	,025	,104	2,721	,009	,664	1,505
	Budaya Kaiizen	,718	,034	,919	21,419	,000	,525	1,904
	Kepuasan Kerja	,000	,025	,000	-,012	,991	,534	1,874
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi								

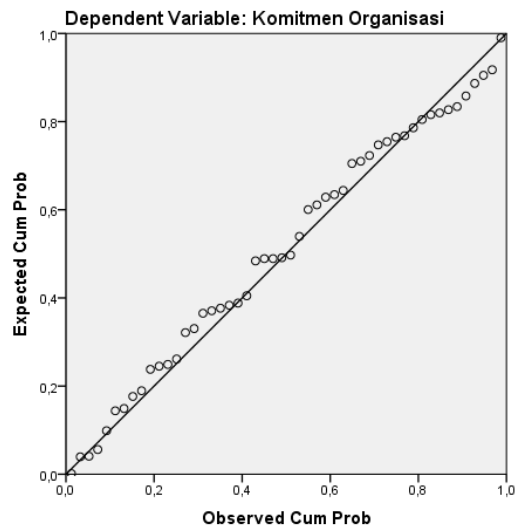
B. Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,753		
	Quality Of Work Life	,127	,080	,263	1,584	,120
	Budaya Kaiizen	-,154	,094	-,272	-1,636	,108
a. Dependent Variable: Abs_Res1						



C. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71491607
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,064
	Negative	-,106

Test Statistic	,106
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Lampiran VIII : Analisis Jalur (*Path Analysis*)

A. Persamaan Regresi Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,466	,444	1,75102
a. Predictors: (Constant), Budaya Kaiizen, Quality Of Work Life				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,525	2,712		2,406	,020
	Quality Of Work Life	,270	,140	,243	1,935	,059
	Budaya Kaiizen	,683	,165	,522	4,146	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

B. Persamaan Regresi Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,954	,30144
a. Predictors: (Constant), Budaya Kaizen, Quality Of Work Life				

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,069	,467		4,431	,000
	Quality Of Work Life	,069	,024	,104	2,855	,006
	Budaya Kaiizen	,718	,028	,918	25,294	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

