

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT SMART GLOVE

INDONESIA- MEDAN

SKRIPSI

DIAJUKAN GUNA MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA

OLEH :

FRANCISKO

NPM 12 860 0332



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

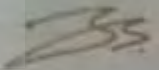
MEDAN 2017

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juni 2017



Francisko

12.860.0332

PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI



Pada Tanggal

14 Juni 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN
Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Dr. Nurmini, M.S
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si

TANDA TANGAN

[Handwritten signatures of the exam board members]

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SMART
GLOVE INDONESIA - MEDAN


NAMA MAHASISWA : FRANCISKO
NO. STAMBUK : 12.860.0332
BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

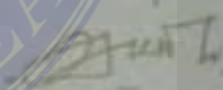
MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

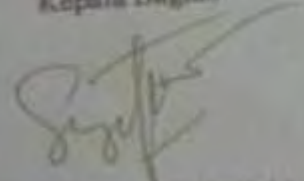
Pembimbing II


(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi)


(Nurmaida I Siregar, S.Psi, MSI)

Mengetahui :

Kepala Bagian


(Syafrimaldi, S.Psi, M.Psi)

Dean


(Rizki Nur Hafidha, M.Psi)

ABSTRAK

Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Smart Glove Indonesia – Medan

Oleh :

Francisko

12.860.0332

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Smart Glove Indonesia – Medan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Smart Glove Indonesia. Untuk membuktikan hipotesis dilakukan penelitian terhadap 60 orang karyawan bagian produksi, melalui teknik *Purposive Sampling* untuk teknik pengambilan sampling sampelnya, dengan metode pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala motivasi kerja dan skala komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki peneliti. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1.) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.301$; $p=0,010$ dimana $p < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasinya. 2). Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan memberikan pengaruh sebesar 9,1 % terhadap komitmen organisasinya. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diketahui bahwa masih terdapat 90,9 % peranan dari faktor lain terhadap komitmen organisasi tersebut, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah : Karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan.

Kata Kunci : Karyawan bagian Produksi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

The Relationship between Work Motivation and Organizational Commitment of Production Section Employee at PT. Smart Glove Indonesia – Medan

By:

Francisko

12.860.0332

This study aims to look at the Work Motivation with Organizational Commitment on Employees of the Production Section of PT. Smart Glove Indonesia - Medan. The hypothesis proposed is that there is a relationship between work motivation and organizational commitment to production employees of PT. Smart Glove Indonesia. To prove the hypothesis, a research was conducted on 60 production employees, through purposive sampling technique for sampling sampling techniques, with data collection methods using a scale, namely work motivation scale and organizational commitment scale. This study using used try out, because of the limited resources that researchers have. The analysis technique used to analyze data is Product Moment. The results showed that: 1.) There was a significant positive relationship between work motivation and organizational commitment. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.301$; $p = 0.010$ where $p < 0.05$. Thus the hypothesis proposed in this study is stated acceptable, where the higher the work motivation, the higher the organizational commitment and the lower the work motivation, the lower the organizational commitment. 2). Work motivation experienced by employees has an effect of 9.1% on organizational commitment. Based on the results of this study it is known that there are still 90.9% of the role of other factors in the organizational commitment, where other factors in this study are not seen, including: Job characteristics, work experience, and level of education.

Keywords : Production Section Employee, Work Motivation, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus, atas berkat dan kasihnya yang dilimpahkan-Nya kepadaku sehingga skripsi dengan judul: “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT SMART GLOVE INDONESIA- Medan ini dapat terselesaikan.

Saya menyadari tanpa bantuan dari segala pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, untuk itulah penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak / Ibu:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, sebagai tempatku menuntut ilmu.
2. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi.
3. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi, selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar membimbing, memberi ilmu, mengingatkan, memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Si, selaku dosen pembimbing II, yang juga dengan sabar membimbing, memberi ilmu, mengingatkan, memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Nuraini, M.S selaku ketua sidang, terima kasih telah memimpin sidang meja hijau sehingga persidangan berjalan dengan baik dan lancar.

6. Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku sekretaris persidangan, terima kasih telah membantu jalannya persidangan dan mencatat segala berita acara pada persidangan.
7. PT. SMART GLOVE INDONESIA – Medan, yang telah bersedia membantu saya serta berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Bapak yang selalu memotivasi dan menanyakan kapan siap skripsiku, kepada Mama ku tersayang yang selalu mencurahkan kasih sayangnya padaku. Adikku Leonardo yang memberi dukungan juga.
9. Teman-teman semasa SMK dulu, Jeremia, Firman Gun, Intan, Fitri, Lidya, Fera Grace. Yang memberikan motivasi dengan pertanyaan “kapan selesai kuliah?” terima kasih untuk kalian.
10. Teman-teman seperjuanganku, Kak Angel, Kak Lily, Kak Hanifa, Yeni, Wahyu, Ayu, Kak Meika, Kak Sri, Julius Jarot, Lamtota, Maruli, Bujing, Bang Budi, Mbak Ambar, Kak Rahmi, Ryo, Reno, Harun, Fadel, Herman, Novita, dan teman-teman lainnya yang begitu banyak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, terima kasih banyak atas dukungan dan doanya.
11. Seluruh Dosen akademika Fakultas Psikologi UMA, yang telah memberikan banyak sekali ilmu kepada Saya, yang menjadi esensi proses pendidikan yang Saya tempuh selama di Universitas Medan Area, yang berguna bagi kehidupan Saya.

12. Seluruh Staff akademika Fakultas Psikologi, Biro Psikologi UMA yang tidak pernah lelah memberikan informasi dan membantu kami semua.

Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, semoga Tuhan membalas semua kebaikan kalian. Amin

Medan, Juni 2017

Penulis

Francisko





Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
Motto.....	Error! Bookmark not defined.
Abstrak.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. LATAR BELAKANG.....	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
C. Batasan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
D. Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
F. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
A. Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
A. 1 Pengertian Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
B.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
B.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
B.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
B.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
C. Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
C.1 Pengertian Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
C.2 Teori Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
C.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
C.4 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.

C.5 Indikator Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi ..	Error! Bookmark not defined.
E. Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
F. HIPOTESIS.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
B. DEFINISI OPERASIONAL	Error! Bookmark not defined.
C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN..	Error! Bookmark not defined.
D. METODE PENGUMPULAN DATA	Error! Bookmark not defined.
E. UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
F. PROSEDUR PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
G. TEKNIK ANALISIS DATA.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian....	Error! Bookmark not defined.
B.1 Orientasi Kacah	Error! Bookmark not defined.
B.2 Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi.....	Error! Bookmark not defined.
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ...	Error! Bookmark not defined.
a. Mean Hipotetik	Error! Bookmark not defined.
b. Mean Empirik.....	Error! Bookmark not defined.
c. Kriteria	Error! Bookmark not defined.

KURVA NORMAL MOTIVASI KERJA **Error! Bookmark not defined.**

KURVA NORMAL KOMITMEN ORGANISASI..... **Error! Bookmark not defined.**

F. Pembahasan **Error! Bookmark not defined.**

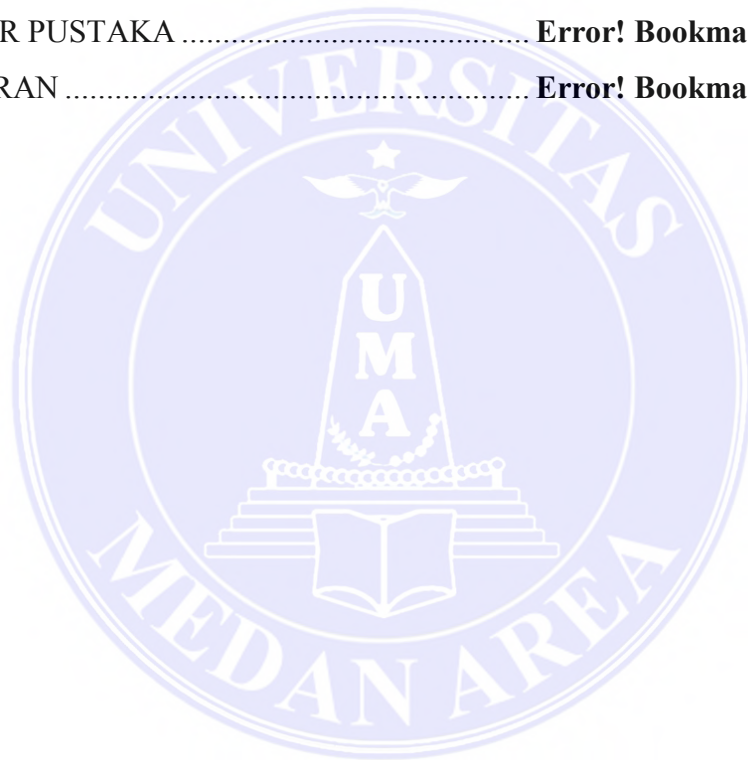
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... **Error! Bookmark not defined.**

A. Simpulan **Error! Bookmark not defined.**

B. Saran **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA **Error! Bookmark not defined.**

LAMPIRAN **Error! Bookmark not defined.**



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa karyawan dan organisasi sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Karyawan yang menyadari peran yang telah diberikan kepada dirinya lebih bersungguh-sungguh untuk memajukan organisasi dimana dia bekerja. Kaspinor (dalam Andi, 2010). Bagaimanapun modern nya suatu organisasi, maka faktor sumber daya manusia ini masih menjadi kunci keberhasilannya. Sebagaimana dikatakan Stoner (dalam Andi, 2010) bagaimana sebuah organisasi akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya akan banyak tergantung pada orang-orang yang mengelolanya.

Karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan untuk jangka panjang, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawannya, melalui perhatian lebih yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Diharapkan dengan sendirinya para karyawan mampu menunjukkan kinerja dan semakin berkomitmen dalam memajukan perusahaan.

Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan menjadi salah satu syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang ada pada karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

Mathis dan Jackson (dalam Koesmono, 2007) Menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover).

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Menurut Yoash Wiener (dalam Haryanto, 2010). Dengan adanya komitmen, karyawan akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian yang besar pada perkembangan perusahaan dan tekad kuat menjaga eksistensi perusahaan. Menurut Wiener hal itu terjadi karena adanya kepercayaan (belief) karyawan pada perusahaan. Komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kepercayaan ini membuat komitmen menjadi fleksibel, dapat berpindah-pindah mengikuti kepindahan individu dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain serta karyawan mempunyai kewajiban loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang dimiliki karyawan akan sangat berdampak kepada kinerja karyawan (Koesmanto, dalam Haryanto, 2010).

Di dalam perusahaan PT Smart Gloves Indonesia yang berada di Kawasan Industri Star Medan – Tanjung Morawa, terjadi penurunan volume rata-rata produksi tahunan dari tahun sebelumnya atau tahun 2014 dan sikap karyawan yang kurang loyal kepada perusahaan. Sikap yang kurang loyal kepada perusahaan ini terlihat ketika salah satu pengawas (supervisor) lapangan memberi pengarahan pada hari tertentu untuk lembur karena bahan produksi pada hari itu cukup melimpah, tetapi karyawan kurang memperhatikan dan tidak mengikuti perintah pengawas, karyawan tetap saja pulang pada jam yang telah ditentukan pulang. Adanya ketidaksediaan sebagian besar karyawan untuk bekerja lembur seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Seperti kutipan wawancara yang dilakukan kepada supervisor berikut.

“Terkadang perusahaan harus mencapai target di bulan tertentu, tetapi sebagian besar karyawan tidak mau disuruh lembur”. (wawancara pada 07-11-2015)

Komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada karyawan adalah motivasi(Fannidia, 2014). Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbin, 2006). Tiga unsur kunci dalam motivasi yang diungkap yaitu intensitas, arah, dan berlangsung lama. Dimana intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Yang pada akhirnya motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbin, 2006).

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan. Dan, sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para karyawan.

Rivai (2008) mengungkapkan bahwa, “Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan yang termotivasi akan mampu untuk bekerja lebih semangat. Dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan maka tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan mudah diselesaikan hal ini sejalan dengan penjelasan Ulfah (dalam Avisina, 2010) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja di dalam diri seseorang.

Karyawan yang termotivasi juga akan mampu bekerja sama dalam tim, dengan bekerja sama dalam suatu tim maka pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih untuk penyelesaiannya bisa terselesaikan dengan baik. Karyawan juga akan mampu mengatasi setiap tantangan – tantangan yang muncul dalam pekerjaan.

Motivasi kerja karyawan juga akan timbul ketika perusahaan memberikan pelatihan – pelatihan sesuai kebutuhan karyawan. Dengan pelatihan yang tepat maka karyawan memiliki keterampilan yang di perlukan oleh perusahaan yang berefek kepada peningkatan produktivitas karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik juga cenderung untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan teliti dan hati-hati. Disamping itu semua, disiplin kerja seorang karyawan juga akan muncul di dalam diri karyawan ketika dia memiliki motivasi yang baik di dalam bekerja.

Karyawan meyakini bahwa motivasi kerja yang mereka miliki akan mampu menuju kepada keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Dengan demikian apa yang dilakukan oleh karyawan untuk organisasinya, akan memunculkan komitmen organisasi yang lebih baik di dalam karyawan tersebut.

Nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ada pada perusahaan PT Smart Gloves Indonesia belum diterapkan dengan baik oleh karyawan. Karyawan dalam bekerja belum memberikan usaha maksimal ini terlihat dari motivasi kerja karyawan yang cukup rendah, karyawan belum mengerti sepenuhnya bahwa dengan mereka memiliki motivasi kerja yang baik maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin baik yang akan berdampak pula pada komitmen karyawan yang semakin meningkat terhadap organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 07-11-2015 dengan salah satu karyawan yang bernama Siska ketika saya bertanya mengenai apa yang akan dilakukan ketika supervisor atau atasan memberi arahan ketika bahan produksi melimpah dia menjawab

“saya terkadang saja mau lembur bang karena tau lah jam kerja kami itu dari jam tujuh pagi sampai jam 3 sore sudah capek dirasa jadi malas untuk lembur lagi se usai jam kerja”.

Penelitian tentang komitmen organisasi ini dilakukan di salah satu perusahaan swasta yang berada di Kawasan Industri Medan Star (KIM), Tanjung Morawa Penulis ingin meneliti sejauh mana komitmen organisasi karyawan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut, ternyata sesuai dengan survey pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi perusahaan tersebut sebelumnya, ternyata masih terdapat karyawan yang mungkin dapat dikatakan memiliki loyalitas cukup rendah. Meskipun belum dapat diketahui banyaknya namun sudah terlihat ada karyawan yang ngobrol sambil bekerja yang terkadang mengganggu poses produksi.

Kemudian penulis menemukan ada beberapa karyawan baik laki-laki maupun perempuan yang sering keluar masuk toilet, dan sesuai dengan hasil perbincangan dengan salah satu supervisor banyak karyawan yang juga belum mau disuruh lembur disaat order produksi menumpuk dan perusahaan belum mau sedikit memaksa karena dari pihak perusahaan menyerahkan sepenuhnya kepada karyawan untuk ikut lembur atau menolak lembur. Hal itu semua mungkin mencerminkan komitmen organisasi karyawan yang cukup rendah bila dihubungkan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di atas perlu dilakukan penelitian tentang “ **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Smart Glove Indonesia- Medan** ”.

B. Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi di PT. Smart Gloves Indonesia, terdapat permasalahan penurunan komitmen organisasi karyawan yang dihubungkan dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja seharusnya berhubungan positif dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan, namun pada fenomena yang terjadi di PT. Smart Gloves Indonesia ini ditemukan komitmen organisasi karyawan menurun.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah yang terkait dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan yang di definisikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang dimaksud adalah dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, sehingga merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat dimana karyawan bekerja.
2. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah proses pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan norma, Nilai-nilai, dan aturan perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasi karyawan di PT. Smart Gloves Indonesia.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan bagian produksi pada PT. Smart Gloves Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini adalah.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah literatur-literatur penelitian yang telah ada dan memberikan sumbangan referensi psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi, sehingga mendorong peneliti yang lain untuk melakukan penelitian lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

- Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif pada perusahaan terkait masalah-masalah yang berhubungan dengan komitmen karyawan.
- Dapat memberikan dorongan bagi karyawan tentang pentingnya menjaga komitmen organisasi agar dapat mempertahankan bila diperlukan meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

A. 1 Pengertian Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah (<http://kbbi.web.id/karyawan>). Dimana besaran gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan telah ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan perjanjian. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan, dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin). Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset SDM menyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Istijanto (2005), Sumberdaya manusia adalah orang yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, yang mempunyai peran dan fungsi masing-masing. Sumberdaya manusia adalah faktor yang dominan dalam suatu organisasi, karena merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, motivasi, kreatifitas, prestasi dan lainnya yang menjadi modal suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

B. Komitmen Organisasi

B.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (dalam Koesmono, 2007) Menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Steers dan Porter (dalam Koesmono, 2007), suatu bentuk komitmen organisasional melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Robbins (2006) memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena ia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat ia bekerja bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja

atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

B.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer (dalam Panggabean, 2004) Menjelaskan aspek-aspek komitmen Organisasi sebagai berikut

- a. Affective Commitment** , adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi (want to)
- b. Continuance Commitment**, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan keuntungan di perusahaan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (need to).

- c. **Normative Commitment**, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (ought to).

Menurut Mowday, Steers dan Porter (dalam Avisina, 2010) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

- a) **Identifikasi(penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan)**, rasa identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

- b) **Keterlibatan(kesiapan untuk berusaha sungguh – sungguh)**, keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu

carayang. dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Oleh Steers dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

- c) **Loyalitas(keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi,** loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

B.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (dalam Avisina, 2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

- a. Karakteristik pekerjaan. Penghargaan hakiki dari suatu pekerjaan terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan akan lebih mendorong motivasi internal jika memberi hasil yang mampu menopang pengembangan diri karyawan. Pekerjaan yang mampu menopang atau dapat mengembangkan diri karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Ada beberapa aspek yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen anggota yang antara lain: (1) Tantangan pekerjaan yaitu variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. (2) Keterpaksaan peran; keterpaksaan peran adalah kurangnya pengertian seorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan; (3) Konflik peran: konflik peran berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, yang dimaksud konflik peran adalah perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan individu atau karyawan.
- b. Pengalaman kerja. Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu kekuatan sosial yang penting dalam mempengaruhi kelekatan psikologis individu dalam perusahaan. Faktor yang terlibat di sini berkaitan dengan sikap positif perusahaan, tingkat kepercayaan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan menerima dan memeliharanya, merasakan adanya suatu

kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan harapan-harapan karyawan dalam perusahaan.

- c. Bertambahnya usia seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan dan keberhasilan. Di samping itu, berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya.
- d. Masa kerja. Karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.
- e. Motivasi kerja daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya menimbulkan kebanggaan pada organisasi dan komitmen untuk bertahan dalam organisasi
- f. Tingkat pendidikan. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Bagi karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi, pekerjaan yang mudah dan sederhana dapat terselesaikan secara otomatis tanpa berpikir lagi.

B.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels,1998 (dalam Anandhika, 2011), ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru, dan sebagainya.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi), antara lain:
 - a. selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
 - b. Selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi.
 - c. Selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya.
 - d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan.
 - e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
 - f. Berfikir positif pada kritik dari teman-teman.
 - g. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.

- h. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
- i. Memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang.
- j. Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

C. Motivasi Kerja

C.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau penggerak, menurut Suryabrata (2006) adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Jadi motivasi bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat disaksikan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang itu, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan itu bisa saja berbentuk antusiasme, harapan dan semangat. Semua yang kita lakukan setiap hari senantiasa dibayangi oleh adanya motivasi

Rivai (2008) mengungkapkan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja”.

C.2 Teori Motivasi

Maslow (Robbins, 2010) mengidentifikasi secara umum terdapat lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya yakni :

1. Kebutuhan Fisiologis, meliputi semua kebutuhan dasar manusia seperti makanan, air, dan oksigen
2. Kebutuhan akan rasa aman, meliputi semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi dengan baik secara fisik maupun emosi dan bebas dari ancaman.
3. Kebutuhan untuk diterima, meliputi hasrat untuk diterima lingkungan, hasrat untuk bersahabat, diterima dalam suatu kelompok.
4. Kebutuhan untuk dihargai, meliputi citra positif dan menerima perhatian, pengakuan dari orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi kebutuhan untuk mengembangkan potensi secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik.

Clayton alderfer (Robbins,2010), mengemukakan sebuah modifikasi teori Maslow yang terdapat tiga kebutuhan yakni :

a. Eksistence (E) atau Eksistensi

Menyangkut kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

b. Relatedness (R) atau keterkaitan

Menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja.

c. Growth (G) atau pertumbuhan

Meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Frederick Herzberg (Robbin, 2010) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Tokoh motivasi lain yang melakukan penelitian tentang desakan manusia untuk berprestasi adalah Mc. Clelland. Berdasarkan hasil penelitiannya, dapat dikemukakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya. Menurut Mc. Clelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang lebih baik dari prestasi karya orang lain. Dalam kaitan ini Mc. Clelland mengelompokkan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Adapun beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi antara lain: 1) suka mengambil resiko yang moderat; 2) memerlukan umpan balik yang segera; 3) memperhitungkan keberhasilan; dan 4) menyatu dengan tugas (Thoha, 2004).

C.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2004), motivasi kerja berupa imbalan yang nonfinansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan karyawan di tempat bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Sebab

motivasi merupakan kemampuan usahayang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuanindividu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.Lebih detail, Robbins dan Coulter (dalam Winardi, 2004)mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan kesediaan untukmelaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian,yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Schermerhorn (dalam Winardi, 2004) motivasi kerjamerupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilakukeorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diriseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, danpersistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Menurut Siagian (2003), motivasi bekerja pada manusia tidak pernahberhenti karena :

- a. Kebutuhan yang satu, saat telah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Perumusan berbagai kebutuhan tetentu, terutama kebutuhan fisik, bisabergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai titik jenuh, dalam artitibanya suatu kondisi dalam diri seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatudalam pemenuhan.

Dari beberapa pengertian di atas maka motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang memiliki pengaruh besar pada sikap dan tingkah laku seseorang saat melakukan suatu pekerjaan.

C.4 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Gomez (dalam Muniroh, 2013) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasional.

Aspek individual adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*need*) yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan karyawan.
- b. Tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c. Kemampuan-kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan aspek organisasional, terdiri dari:

- a. Pembayaran atau gaji (*pay*), di mana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Keamanan pekerjaan (*job security*), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan

keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja maupun jaminan hari tua.

- c. Hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (*supervision*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Pengakuan (*recognition*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*) yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.

C.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Jewell dan Siegall (1998) adalah penghargaan, pelatihan, kondisi lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja, dan variasi tugas.

Motivasi kerja karyawan tinggi apabila; (1) Karyawan mendapatkan penghargaan yang baik dari pimpinan atas prestasi kerja mereka. Penghargaan yang didapatkan bisa berupa bonus, pujian dan promosi jabatan, (2) Karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja, (3) Kondisi lingkungan kerja yang aman

dan nyaman, (4) Sistem penilaian kinerja karyawan yang adil dan transparan, (5) Variasi tugas dalam bekerja (Jewell dan Siegall, 1998).

Dalam kaitannya dengan teori motivasi kerja Mc Clelland, pada dasarnya ada tiga dimensi yaitu motif, ekspektasi/harapan dan insentif yang sangat berpengaruh dengan motivasi kerja karyawan dengan masing-masing indikator yang dimiliki

Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menurut Schein, 1991 (dalam Mangkunegara, 2008). Adalah

1. bersaing dalam berprestasi.
2. ingin segera mengetahui hasil konkrit dari usaha.
3. tingkat aspirasinya menengah hingga tinggi.
4. berorientasi ke masa akan datang.
5. tidak suka buang-buang waktu
6. mempunyai rasa tanggung jawab.
7. percaya diri.
8. ulet dalam menjalankan tugas.

Sebaliknya, ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah kemampuan bersaing dalam berprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, berorientasi pada saat ini, suka buang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri dan tidak ulet dalam bekerja.

D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2008) bahwa “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Jadi, jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Hersey dalam Fannidia (2014) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai yaitu:

- A. Faktor usia merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya: pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.
- B. Faktor Pengalaman Kerja maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat

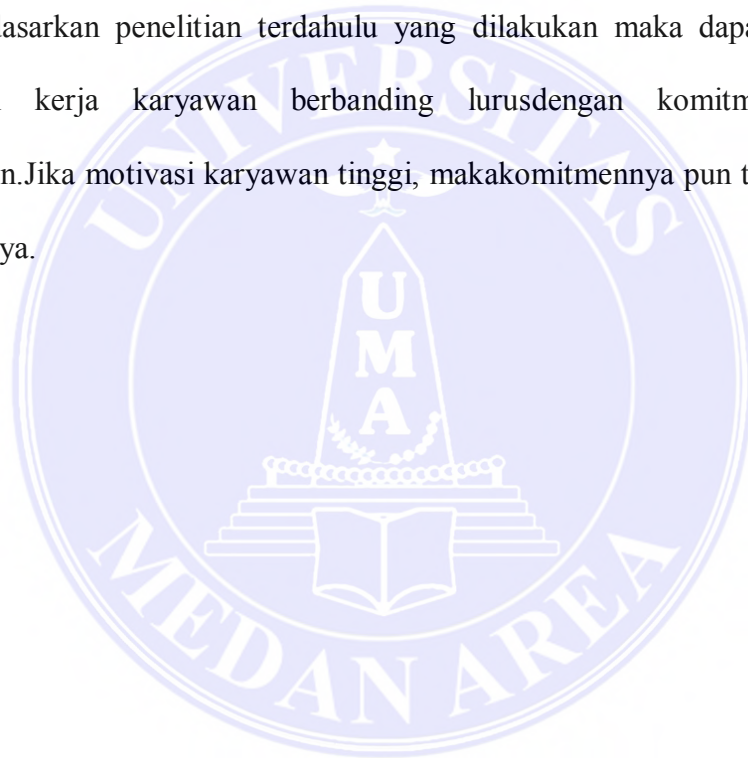
keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktivitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjanya akan meningkat.

- C. Faktor iklim kerja merupakan suasana yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, penerangan, udara, keamanan dan lain lain.
- D. Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Fannidia (2014), dalam penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan Balai Pendidikan menyatakan :adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini juga dibuktikan dengan analisis data besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ pada taraf kepercayaan 95%.

Penelitian ini juga di dukung oleh Lona, 2014 dalam penelitian tentang hubungan motivasi dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sucofindo menyatakan : adanya hubungan yang erat antara motivasi dengan komitmen organisasi setelah dilakukan pengujian maka besarnya koefisien korelasi yaitu $r = 0,798$ pada taraf kepercayaan 95%. Yang berarti jika motivasi meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan maka dapat disimpulkan, motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan komitmen organisasi karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi, maka komitmennya pun tinggi. Demikian sebaliknya.



E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian pustaka diatas menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan bagian produksi di PT. Smart Glove Indonesia, maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



F. HIPOTESIS

Dari uraian kajian pustaka di atas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Artinya, jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka komitmen organisasi karyawan tinggi, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja rendah maka komitmen organisasi karyawan rendah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian menurut Arikunto (2002) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan akan diambil kesimpulannya.

Adapun variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat : Komitmen Organisasi

B. DEFINISI OPERASIONAL

1. Motivasi Kerja yang dimaksud adalah dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, sehingga merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Adapun ciri-ciri motivasi kerja tinggi adalah mampu mengukir prestasi, orientasi ke masa depan, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan memiliki percaya diri tinggi.
2. Komitmen organisasi yang dimaksud adalah proses pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan norma, nilai-nilai, dan aturan perusahaan. Adapun aspek dari komitmen organisasi adalah a. *Affective Commitment*, b. *Continuance Commitment*, c. *Normative Commitment*

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Smart Glove Indonesia di bagian produksi yang berada di Kawasan Industri Medan Star yang berjumlah sekitar 300 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Arikunto (2011) sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2011), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Perusahaan PT. Smart Glove Indonesia memiliki karyawan bagian produksi 300 orang. Karena jumlah populasi cukup banyak maka pengambilan sampel 20% total populasi sehingga jumlah sampelnya adalah $20\% \times 300 = 60$ orang. Jumlah sampel ini dianggap memenuhi syarat penelitian. Karena menurut pakar penelitian yaitu Bailey (Hasan, 2002), jumlah sampel minimal untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik minimumnya adalah 30 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara non-probability sampling dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2011) bahwa teknik *purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh seorang peneliti jika peneliti memiliki tujuan-tujuan tertentu di dalam pengambilan sampelnya. Ciri sampel ini sebagaimana diungkapkan oleh Kerlinger (2004), adalah penilaian dan upaya cermat untuk memperoleh sampel representatif dengan cara meliputi wilayah-wilayah atau kelompok-kelompok yang di duga sebagai anggota kelompoknya. Dengan menggunakan teknik ini maka dapat mengontrol secara cermat ciri-ciri atau karakteristik yang telah ditentukan.

Karena dilakukan secara *non-probability sampling*, maka tidak semua individu terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini. Atas dasar itulah dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan terhadap kelompok yang telah dilakukan ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai hubungan yang erat dengan ciri populasi yang diketahui sebelumnya. Sesuai dengan penelitian, yang menjadi subjek dalam penelitian ini dengan ciri – ciri berikut

1. Karyawan PT.Smart Glove Indonesia yang bekerja di bagian atau unit produksi
2. Karyawan yang memiliki pendidikan minimal SMA, karena penulis berasumsi bahwa dengan tingkat pendidikan tersebut partisipan dapat membaca dan memahami instruksi yang diberikan pada angket

penelitian sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan dirinya.

3. Karyawan yang bekerja minimal 3 tahun, karena waktu 3 tahun diasumsikan cukup untuk seorang karyawan mengenal lingkungan tempat ia bekerja sehingga adanya asumsi bahwa karyawan telah mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang ditekuni, sehingga lewat pekerjaannya karyawan tersebut memiliki komitmen dalam perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh Wanous (dalam Putri, 2013). Pada umumnya seseorang akan memutuskan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi minimal 1 tahun.

D. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2011), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dipandang dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Menurut Arikunto (2010), kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Dalam teknik kuesioner ini responden tinggal memilih jawaban yang menurut responden paling tepat sesuai alternative jawaban yang telah disediakan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk penyusunan skala kuesioner adalah berdasarkan ciri-ciri motivasi kerja Schein (dalam Mangkunegara, 2008) yaitu

- a. Prestasi
- b. Hasil kerja
- c. Tingkat aspirasi baik
- d. Orientasi masa depan
- e. Tanggung jawab
- f. Percaya diri
- g. Manajemen antara waktu dan pekerjaan
- h. Cakap dan ulet dalam pekerjaan

Skala komitmen organisasi pada karyawan disusun oleh penulis berdasarkan aspek komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer (Panggabean, 2004) yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*.

Ke dua skala disusun dengan menggunakan skala Likert (Hadi, 2010). Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian *favourable* bergerak dari angka 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), 3 untuk jawaban Setuju (S), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), sebaliknya untuk penilaian *unfavourable* bergerak dari angka 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), 3

untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 2 untuk jawaban Setuju (S), 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

E. UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

Hakikatnya pada setiap pengukuran selalu diharapkan untuk mendapat hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau handal (Hadi 2010). Oleh karena itu sebelum skala diberikan kepada subjek yang sebenarnya maka sebaiknya dilakukan *tryout* terlebih dahulu. Maksud dari *tryout* ini adalah :

- a. Menghindari pertanyaan-pertanyaan yang kurang jelas maksudnya.
 - b. Menghilangkan kata-kata yang menimbulkan makna ganda
 - c. Memperbaiki pertanyaan yang hanya menimbulkan jawaban dangkal
- (Hadi, 2010).

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *Validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2001).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah dengan melihat apakah butir-butir dalam skala telah ditulis sesuai dengan *blue print*-nya, yaitu telah sesuai dengan batasan kawasan ukur yang telah ditetapkan semula dan memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkap. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis angket tersebut. Prosedur validitas angket melalui pengujian isi angket dengan menganalisis secara rasional atau lewat *professional judgement* dikenal dengan istilah validitas isi.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran

dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001)

F. PROSEDUR PENELITIAN

1. Tahap Persiapan

- Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, setelah penyusunan alat ukur selesai kemudian diperiksa dan diperbaiki apabila ada yang tidak valid.
- Pengurusan administrasi yang dilakukan dengan mengajukan surat izin penelitian dari Program Sarjana Universitas Medan Area.

2. Tahap Pelaksanaan

Pengambilan data dilakukan sekitar bulan September 2016. Peneliti dibantu oleh para Karyawan PT Smart Glove Indonesia. Pengumpulan data dilakukan secara klasikal pada masing-masing individu yang telah ditentukan.

3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut penulis melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh di lapangan diantaranya kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data meliputi :

- Pengecekan kembali semua data yang terkumpul
- Pemberian skor terhadap subjek penelitian
- Tabulasi data hasil penskoran hingga rapi dan mudah dianalisis
- Pengecekan data yang telah selesai dicetak dengan data yang sudah diterapkan dalam tabulasi
- Menganalisis data dengan menggunakan komputasi *SPSS Versi 21.0 for Windows*.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeral atau angka-angka dari program *SPSS Versi 21.0 for Windows*.

Rancangan penelitiannya adalah korelasional yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Smart Glove Indonesia.

Teknik analisis statistik menggunakan uji koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (Hadi 2010) dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

X = skor responden pada skala Komitmen organisasi

Y = skor responden pada skala Motivasi kerja

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurva normal.
2. Uji linieritas varians, yaitu untuk melihat hubungan dua variabel secara linier atau tidak secara signifikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Maruf. Deddy.(2010), *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tata ruang Dan Bangunan Kota Makassar*.Jurnal Litbang Yayasan Indonesia Bersih. Adminstrasi Pembangunan Fak. Ilmu Sosial Ilmu dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
- Angga, Anandhika M. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*.Skripsi. Fakultas Ekonomi. Undip, Semarang.
- Arikunto, S. (2002).*Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____ (2010). *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik* . Rineka Cipta. Jakarta.
- _____ (2011). *Prosedur Penelitian – Suatu Pendekatan Praktik* . Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar.S. (2001).*Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Damayanti,U. (2009). *Kontribusi Motivasi dan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Profesional Serta Dampaknya Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Jakarta*.Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.UIN. Jakarta
- Haryanto.(2010). *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Jakarta Barat*.Skripsi. Fakultas Psikologi. UIN. Jakarta.
- Hasan, Iqbal (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.Jakarta : PT Ghalia Indonesia

Ifani, Fannidia P. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial di Padang*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 2, 220-232

Istijanto.(2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2. Jakarta: Arcan

Kerlinger. Fred N. (2004). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada

Koesmono, Teman (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 1, 30-40

Lona, Astri P. (2014). *Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Dumai*. Jurnal FISIP. 1, 1-15

Mangkunegara, Anwar P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muniroh, 2013. *Hubungan Antara Kohevisitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata*. Jurnal Pendidikan Psikologi. 1, 1-16

Panggabean, Mutiara.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Putri, Novelia. (2013). *Hubungan antara Work / Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. Jurnal Psikologi UI. 1, 1-19

- Rahayu, W. (2012). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Miracle Aesthetic Clinic Di Surabaya*. Jurnal Psikologi. 1, 110-121
- Rivai, V (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. Indeks, kelompok Gramedia.
- Sari, R. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Analisis, 1, 87-93
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Sofyandi, H. dan Garniwa, I. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Graha Ilmu
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi Suryabrata. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Surya, Avisina P. (2010). *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Sari Petojo, Surakarta*. Skripsi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Sutrisno, Hadi. 2010. *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Winardi.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti

Website <http://kbbi.web.id/karyawan>



LAMPIRAN

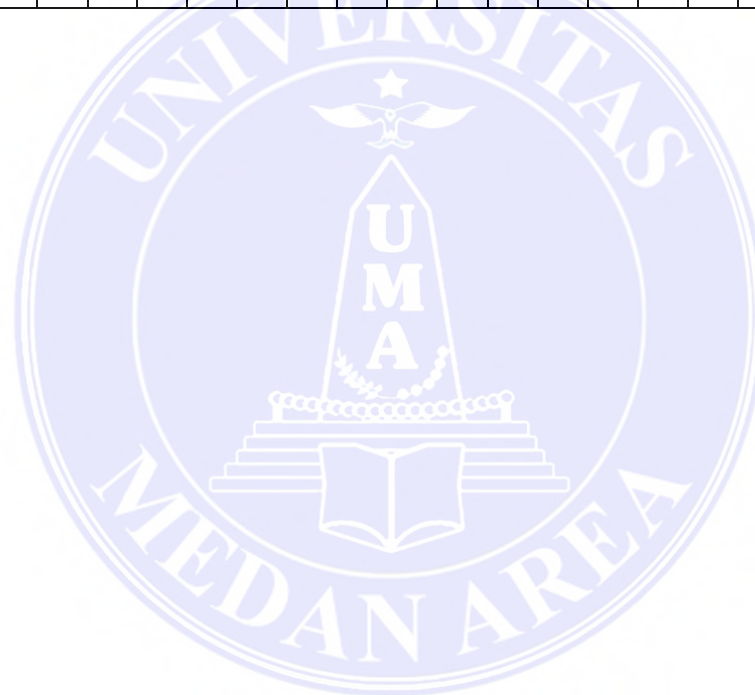


DATA MOTIVASI KERJA

Sub jek	Aitem																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40							
1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3				
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2							
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	1	4	4	3	1	1	3	4	4	2	4	4	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	1	2	3	4	2	3	3							
7	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	1	1	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
8	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	3	1	2	1	4	3	3	3	4	1							
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3							
10	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	1	3	4	4	2	4	3	2	4	4							
11	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4						
12	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3						
13	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	3	1	2	3							
14	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4						
15	3	4	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4						
16	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3						
17	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3				
18	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	4
19	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2			
20	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3			
21	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	4	1	3	2	4	2	1	4	1	2	2	4	2	3	1	4	1	3	4	1	3	4	1	1	2				
22	3	3	2	1	3	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	3	2	1	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3			
23	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3				
24	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3					

25	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
26	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	1	1	2	4	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	
27	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	1	3	1	1	4	3	2	2	2	2	4	1	2	2	1	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
30	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	1	2	1	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
34	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	4	2	4	3	3	1	1	1	4	3	1	1	1	2	3	4	3	4	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
36	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	3	3	2	4	4	3	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	4	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
39	1	4	4	4	1	1	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	1	4	3	3	2	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
42	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
44	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	1	1	3	4	2	1	1	1	3	3	3	2	3	3	
45	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	1	3	1	1	4	3	2	2	2	2	4	1	2	2	1	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
48	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	1	2	1	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	4	4	3	3	4	1	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	3	1	2	1	4	3	3	1	1	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
53	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4

54	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	
55	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3
56	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	2	4	4	
57	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	1	3	2	1	4	4	3	1	2	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	
58	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
59	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
60	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4

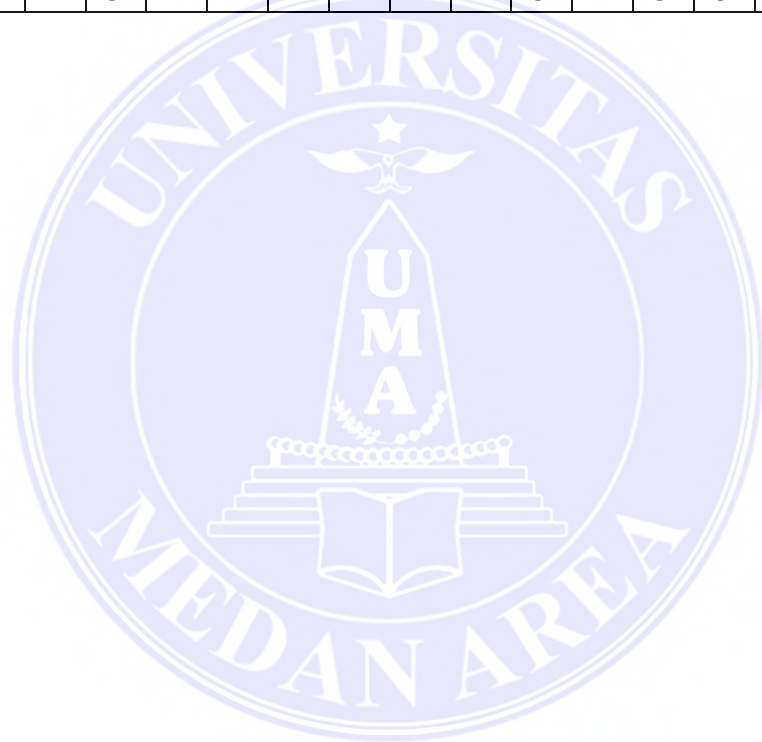


DATA KOMITMEN ORGANISASI

Subjek	Aitem																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4
2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	4	4	2	1	2	2	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
5	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	1	4	4	3	2	3	2
7	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	1	3	2	3	1	1	4	2	2
8	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	2
9	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
10	2	4	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
11	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
12	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
13	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
14	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
15	3	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3
16	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	1	1
18	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
19	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
20	2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	2
22	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1
23	3	3	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
25	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

26	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
27	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4
28	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	4	4	2	1	2	2	2	1	1	2
29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
30	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
31	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	1	4	4	3	2	3	2
33	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	1	3	2	3	1	1	4	2	2
34	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	2
35	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
36	2	4	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
37	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
38	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
39	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
40	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
41	3	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3
42	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	1	1
44	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
45	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
46	2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	2
48	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1
49	3	3	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
51	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
52	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
53	3	3	3	1	1	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3
54	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	4	1	1	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2

55	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2
56	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3
57	3	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	1	1	1	3	4	3	4	1	2	3	1	4	4	3
58	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	1	3	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
59	4	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4
60	4	4	4	1	1	3	4	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2



VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_01	107.97	149.897	.393	.869
Aitem_02	107.38	153.766	.225	.872
Aitem_03	107.83	146.582	.549	.866
Aitem_04	107.90	149.786	.405	.869
Aitem_05	107.97	149.897	.393	.869
Aitem_06	107.97	152.406	.298	.871
Aitem_07	107.83	146.582	.549	.866
Aitem_08	107.90	145.447	.582	.866
Aitem_09	108.30	147.739	.442	.868
Aitem_10	108.35	151.655	.272	.872
Aitem_11	108.30	147.739	.442	.868
Aitem_12	108.28	152.376	.225	.873
Aitem_13	108.33	151.209	.331	.871
Aitem_14	108.55	152.692	.183	.874
Aitem_15	108.05	145.709	.468	.868
Aitem_16	108.05	145.709	.468	.868

Aitem_17	108.30	149.942	.341	.870
Aitem_18	108.65	150.638	.326	.871
Aitem_19	107.73	149.453	.420	.869
Aitem_20	108.05	149.235	.425	.869
Aitem_21	107.53	153.982	.271	.872
Aitem_22	107.72	152.647	.309	.871
Aitem_23	107.73	149.453	.420	.869
Aitem_24	108.20	149.553	.416	.869
Aitem_25	107.95	148.184	.401	.869
Aitem_26	107.75	153.242	.177	.874
Aitem_27	108.02	150.762	.267	.872
Aitem_28	107.82	149.576	.355	.870
Aitem_29	108.00	152.915	.200	.873
Aitem_30	107.78	154.579	.161	.873
Aitem_31	108.73	155.894	.084	.874
Aitem_32	107.95	149.709	.318	.871
Aitem_33	107.88	146.410	.469	.868
Aitem_34	107.88	149.359	.307	.871
Aitem_35	108.18	145.644	.525	.866
Aitem_36	107.80	152.400	.381	.870
Aitem_37	107.82	155.203	.148	.873
Aitem_38	108.43	150.182	.386	.870
Aitem_39	107.97	143.762	.630	.864
Aitem_40	107.70	152.451	.239	.872

VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_01	56.58	104.790	.536	.891
Aitem_02	56.10	111.447	.261	.896
Aitem_03	57.23	99.606	.711	.886
Aitem_04	57.48	101.813	.655	.888
Aitem_05	57.38	101.020	.732	.886
Aitem_06	56.48	106.525	.463	.893
Aitem_07	56.57	103.673	.603	.889
Aitem_08	57.20	106.536	.495	.892
Aitem_09	56.82	105.813	.513	.891
Aitem_10	57.10	104.261	.601	.889
Aitem_11	56.45	111.235	.172	.899
Aitem_12	56.73	106.572	.555	.891
Aitem_13	56.98	106.118	.569	.890
Aitem_14	56.85	106.638	.519	.891
Aitem_15	57.08	109.976	.295	.896
Aitem_16	57.10	109.820	.277	.896

Aitem_17	56.85	111.350	.190	.898
Aitem_18	56.68	110.084	.230	.898
Aitem_19	56.40	100.583	.793	.885
Aitem_20	56.85	112.808	.097	.900
Aitem_21	56.60	102.007	.816	.885
Aitem_22	56.53	107.168	.448	.893
Aitem_23	56.85	110.435	.329	.895
Aitem_24	56.50	109.949	.271	.897
Aitem_25	56.83	105.395	.600	.890
Aitem_26	56.83	107.667	.461	.893



UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	9.62950914
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi *	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%
Motivasi Kerja						

Report

Komitmen Organisasi

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
60	42.00	2	2.828
64	43.00	1	.
66	38.00	1	.
70	51.67	3	17.010
73	43.50	2	4.950
75	45.00	1	.
76	53.00	1	.
77	46.00	1	.
80	48.33	6	13.246
81	42.00	2	2.828
84	55.80	5	9.203
85	44.00	4	2.944
86	47.33	3	6.658
87	58.00	1	.
88	50.25	4	5.909
89	58.67	3	17.898
90	42.40	5	6.731
91	50.00	1	.
92	44.50	2	4.950
95	69.00	1	.
96	48.00	3	7.000
100	55.00	1	.
101	52.00	1	.
102	53.00	1	.

103	62.50	2	16.263
106	57.00	1	.
109	69.00	1	.
112	43.00	1	.
Total	49.58	60	10.098

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si
Komitmen Organisasi * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2753.000	27	101.963	1.000	
		Linearity	545.664	1	545.664	5.350	
		Deviation from Linearity	2207.336	26	84.898	.832	
	Within Groups		3263.583	32	101.987		
Total			6016.583	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Motivasi Kerja	.301	.091	.676	.458

UJI HIPOTESIS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	49.58	10.098	60
Motivasi Kerja	85.73	11.193	60

Correlations

		Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Komitmen Organisasi	1.000	.301
	Motivasi Kerja	.301	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasi	.	.010
	Motivasi Kerja	.010	.
N	Komitmen Organisasi	60	60
	Motivasi Kerja	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F
1	.301 ^a	.091	.075	9.712	.091	5.785	1	58	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	545.664	1	545.664	5.785	.019 ^b
Residual	5470.919	58	94.326		
Total	6016.583	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

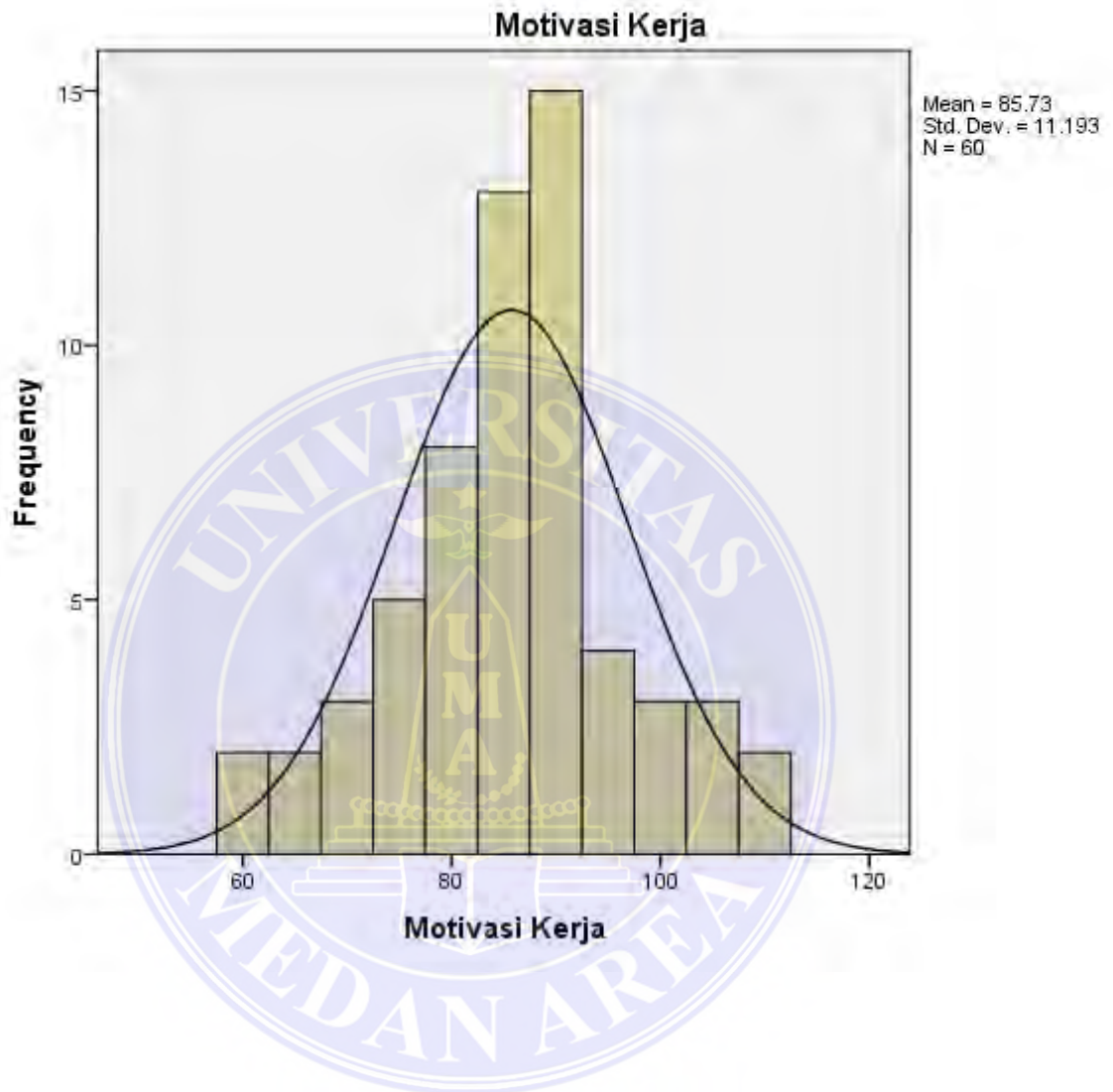
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.290	9.766		2.692	.009
	Motivasi Kerja	.272	.113	.301	2.405	.019

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

HISTOGRAM MOTIVASI KERJA



HISTOGRAM KOMITMEN ORGANISASI

