

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT MARGI WAHYU
JAKARTA**

**ELISA JULIANTI IMANI
8115082614**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**CORRELATION BETWEEN MOTIVATION WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES
AT PT MARGI WAHYU JAKARTA**

**ELISA JULIANTI IMANI
8115082614**



**This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding
Bachelor of Education Degree**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

ELISA JULIANTI IMANI. Hubungan antara Motivasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di PT Marga Wahyu Jakarta. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan terhitung mulai 21 Juni sampai dengan 31 Juli 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marga Wahyu sebanyak 197 orang, dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan yang berada di divisi produksi sebanyak 70 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang dengan menggunakan teknik acak proporsional (proportional random sampling).

Data variabel X dan Y dalam penelitian ini merupakan data primer. Untuk memperoleh data variabel X (motivasi) kerja dan Y (komitmen organisasi) digunakan instrumen berbentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (Motivasi kerja) sebesar 0,798. Sedangkan komitmen organisasi menggunakan replika Allen mayer yang memiliki reliabilitas komitmen afektif 0,87, komitmen kontinuans 0,75, dan komitmen normatif 0,79.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 59,14 + 0,460X$. Hasil uji normalitas lilliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,065$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 58$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,116. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (19,91) > F_{tabel} (4,02)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,16) < F_{tabel} (1,87)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,512$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (4,46) > t_{tabel} (1,67)$. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 26,23 % variabel komitmen organisasi (Y) ditentukan oleh motivasi kerja (X).

ABSTRACT

Elisa Julianti Imani *The relationship between Motivation with Organizational Commitment to employee at PT. Margi Employees Jakarta*. Thesis, Jakarta: Economics Education Studies Program, Concentration of Education Administrative Offices, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, in July 2012.

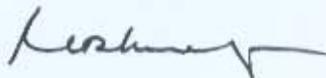
This study aims to gain the proper knowledge (valid, true, valid) and can be trusted (dependable, reliable) as to whether there is a relationship between work motivation with organizational commitment at this employee . The research performed during one month starting from June 21 to July 31 of 2012. The method used is survey method with the correlational approach. The study population was all employees of PT. Rev. Margi many as 197 people, and affordable population of this study were employees in the production division by 70 people. The sample used by as many as 58 using a random technique proportional (proportional random sampling).

Data variables X and Y in this study is the primary data. To obtain the data variable X (work motivation) and Y (organizational commitment) used a questionnaire-shaped instrument. Prior to use, made of construct validity (Construct Validity) through the validation process is the calculation of the correlation coefficient score points with the total score and reliability testing with Cronbach Alpha formula. The results of the reliability of the instrument variable X (work motivation) of 0.798. While the organization's commitment to use a replica that has the reliability of Allen mayer 0.87 affective commitment, 0.75 commitment kontinuans, and 0.79 normative commitment.

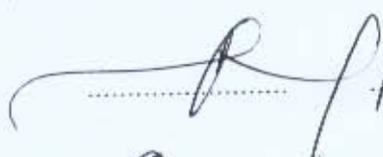
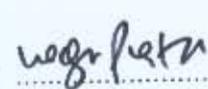
Test requirements analysis is performed by finding the regression equation obtained was $Y = 59.14 + 0.460 X$. The results of normality test lilliefors produce $L_{hitung} = 0.065$ whereas for $n = 58$ L_{tabel} at 0.05 significance level is 0.116. Because $L_{hitung} < L_{tabel}$ the variables X and Y distributed normal. For regression significance test regression test the hypothesis by generating $F_{hitung} (19.91) > F_{tabel} (4.02)$ which means the regression equation is significant. Testing linearity of regression produces $F_{hitung} (1.16) < F_{tabel} (1.87)$ thus concluded that the linear regression equation. Product moment correlation coefficient test result $r_{hitung} = 0.512$. continued by using correlations coefficient significance test with t-test, produce $t_{count} (4.46) > T_{Table} (1.67)$. The results of these studies concluded that there is a positive relationship between work motivation with organizational commitment. With a coefficient of determination or test results obtained 26.23% determinant of organizational commitment variable (Y) is determined by work motivation (X).

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Ari Saptono, S.E, M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Ketua		2 Agustus 2012
2. <u>Darma Rika S, S.Pd, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Sekretaris		2 Agustus 2012
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S.,MM</u> NIP. 194706261980031002	Penguji Ahli		3 Agustus 2012
4. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing I		1 Agustus 2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		2 Agustus 2012

Tanggal Lulus: 31 Juli 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2012

Yang membuat pernyataan



No. Reg 8115082614

LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Skripsi ini saya persembahkan buat mama ku, keluarga , orang yang aku sayang,sahabat, serta teman- teman.

“ karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(amsal 23:18)

Tuhan memberkati kita

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta rahmat dan anugerah-Nya pula yang memberikan jalan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, Puji Tuhan pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Widya Parimita, S.E, M.P.A., selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, dan sabar memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Umi Widyastuti, S.E., M.E., selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran dan kritik kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Saparudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Osly Usman, M.Bus,M.gt,Syst sebagai pembimbing akademik.
8. Bapak Wahyu Rahmadi selaku direktur utama PT. Margi Wahyu dan Bapak Joko serta Karyawan, khususnya bagian Produksi atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data bagi peneliti.
9. Mamaku yang selalu mendoakan, keluarga, teman dalam lingkup gereja dan universitas yang senantiasa memberikan semangat serta doa sehingga selesainya skripsi ini.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Komitmen organisasi	8
2. Motivasi Kerja.....	14
B. Kerangka Berpikir	23
C. Perumusan Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26

C. Metode Penelitian	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	27
E. Instrumen Penelitian	
1. Komitmen organisasi	
a. Definisi Konseptual	28
b. Definisi Operasional	29
c. Kisi-kisi Instrumen	30
2. Motivasi Kerja	
a. Definisi Konseptual	31
b. Definisi Operasional	31
c. Kisi-kisi Instrumen	31
d. Validasi Instrumen	33
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	35
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	36
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	36
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	37
b. Uji Linearitas Regresi	38
c. Perhitungan Koefisien Korelasi	39
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	40
e. Perhitungan Koefisien Determinasi	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data variabel Y (komitmen organisasi)	42
2. Data variabel X(motivasi kerja).....	44
B. Analisis data	
1. Persamaan regresi	46
2. Uji Persyaratan analisis	

a. Uji Normalitas	48
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	49
b. Uji Kelinieran Regresi	50
c. Perhitungan Koefisien Korelasi	51
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	51
5. Perhitungan Koefisien Determinasi	52
C. Interpretasi Hasil Penelitian	53
D. Keterbatasan Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	55
B. Implikasi	56
C. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP.....	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Tabel Teknik pengambilan sampel... ..	28
III. 2	Tabel kisi – kisi Instrumen Variabel Y	30
III.3	Skala penilaian Komitmen organisasi.....	30
III.4	Tabel kisi – kisi instrumentasi varibel X.....	32
III.5	Skala penilaian motivasi kerja	32
III.6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	38
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen organisasi.....	42
IV.2	Rata- rata hitung Skor Dimensi Komitmen Organisasi	44
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi motivasi kerja	44
IV. 4	Rata- rata hitung Skor Indikator Motivasi kerja	46
IV. 5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	48
IV.6	Tabel Anava Untuk Pengujian Kelinieran	49
VI.7	Tabel Interpretasi Korelasi Nilai r.....	51
IV.8	Pengujian SignifikansiKoefisien korelasi	52

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Komitmen organisasi.....	43
IV.2	Grafik Histogram motivasi kerja.....	45
IV.3	Persamaan Regresi	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Permohonan Izin Mengisi Instrumen Penelitian	61
2. Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	62
3. Kuesioner Penelitian Final Variabel X.....	64
4. Kuesioner Penelitian Variabel Y	65
5. Skor Uji Coba Instrumen Variabel X	67
6. Data Perhitungan Uji Coba Variabel X	68
7. Langkah-Langkah Uji Validitas Variabel X.....	69
8. Perhitungan Kembali Data Uji Validitas Variabel X	70
9. Data Hasil Uji Realibilitas Variabel X	71
10. Data Variabel X	72
11. Data Variabel Y	74
12. Data mentah variabel X dan Y	76
13. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	78
14. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	79
15. Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku	80
16. Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	81
17. Perhitungan Uji Persaman Regresi Linier	83
18. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,460 X$	84
19. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,460 X$	85
20. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,460 X$	87
21. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,460 X$	89
22. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,46 X$	91
23. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	92

24. Perhitungan JK (G).....	94
25. Tabel Anava.....	96
26. Perhitungan Uji Kelinieran	97
27. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	98
28. Perhitungan Uji Signifikansi	99
29. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	100
30. Perhitungan Skor dimensi variabel Y	101
31. Perhitungan skor indikator varibel X.....	102
32. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	103
33. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	104
34. Tabel Nilai r Product Moment.....	105
35. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z	106
36. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	107
37. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	111
38. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	112
39. Surat Keterangan Penelitian dari PT. MARGI WAHYU	113
40. Data Karyawan PT.Margi Wahyu	114
41. Replika Komitmen organisasi	115
42. Daftar Riwayat Hidup	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik dalam perorangan ataupun kelompok. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam perusahaan sangatlah diperlukan, apabila perusahaan ingin mempertahankan atau memperkuat posisinya dalam persaingan yang semakin ketat. Organisasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki kesamaan pandangan dan membentuk komunitas dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan kunci dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan disebut karyawan. Karyawan memiliki tugas dalam menjalankan berbagai macam kegiatan organisasi guna mencapai nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi pada perusahaan akan menunjukkan sikap kerja yang tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tanpa sebuah komitmen yang tinggi dari karyawan, suatu perusahaan akan mengalami berbagai masalah seperti tingginya tingkat pergantian karyawan, adanya karyawan yang suka membolos, dan karyawan yang mangkir dari pekerjaannya. Tentunya tidak ada satupun perusahaan yang menginginkan hal tersebut terjadi pada perusahaannya.

Karyawan yang berkomitmen organisasi yang tinggi memiliki keterikatan emosional dalam organisasi, kuatnya rasa identifikasi sehingga membuat karyawan setia dalam organisasi tersebut. Dengan demikian tingkat kemangkiran, pergantian karyawan, dan hal lainnya dapat dihindarkan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu seperti masa kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu masa kerja. Masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan mengabdikan diri pada suatu organisasi. Seorang karyawan menginginkan memiliki masa kerja yang lama sehingga dapat membentuk nilai dan tujuan yang sama pada organisasi tersebut. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi disebabkan karena lamanya masa kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Namun pada kenyataannya, pada sekarang ini banyaknya karyawan yang berstatus karyawan kontrak serta masalah *turn over* karyawan yang tinggi. Hal tersebut membuat masa kerja menjadi singkat. Dengan demikian karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan tersebut dikarenakan terbatasnya waktu yang diperoleh karyawan dalam melibatkan diri di perusahaan. Sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada pada dirinya kepada organisasi, demikian sebaliknya yang dilakukan oleh

perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat terlihat dari keadaan dirinya dan rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan pada terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan baik berupa psikologis, sosial, fisik, dan komersial. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan ini menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Pada kenyataan beberapa karyawan merasakan kebutuhannya tidak terpenuhi oleh perusahaan. Hal tersebut menimbulkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Secara langsung hal tersebut mempengaruhi pada rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu disiplin kerja. Karyawan hendaknya memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi di dalam perusahaan tersebut.

Namun tidak semua karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa karyawan yang tidak disiplin sehingga menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja yang rendah akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi.

Keberhasilan organisasi dapat terlihat dari salah satu faktor gaya kepemimpinan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan yang tepat bagi karyawan dalam mencapai tujuan

organisasi. Tanpa adanya pengarahan, hubungan antara tujuan perseorangan dan organisasi menjadi lemah. Kondisi yang seperti ini menimbulkan seseorang bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadi bukan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan mempengaruhi karyawan terikat dalam organisasi sehingga meningkatkan komitmen organisasinya.

Namun pada kenyataannya, ada banyak karyawan yang merasa tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan atasannya yang cenderung tidak memperhatikan kebutuhan bawahannya serta kurangnya pengarahan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya, sehingga komunikasi pun menjadi tidak efektif. Hingga pada akhirnya hal tersebut mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karyawan akan membuat komitmen organisasi yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stress kerja. Karyawan yang memiliki tingkat stress yang rendah, tidak akan merasa terganggu dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan . oleh sebab itu,semakin rendah tingkat stress pada karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

Dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan karyawan yang memiliki tingkat stress yang tinggi. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, serta penyelesaian tugas yang singkat. Sehingga karyawan menjadi jenuh serta memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan komitmen organisasi yang rendah.

Faktor yang paling penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi . Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya serta tidak menunda- nunda dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan.

Pada kenyataannya, banyak karyawan yang kurang bahkan tidak memiliki motivasi . Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang suka menunda- nunda dengan pekerjaan, tidak adanya gairah dalam bekerja dan mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan mudah melepaskan kesetiaannya terhadap organisasi karena tidak lagi memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

PT Margi Wahyu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbitan. Dalam setiap bulannya perusahaan ini memproduksi majalah – majalah, serta menerbitkan buku-buku, majalah dan lain- lain bagi lembaga pemerintahan dan swasta. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pimpinan perusahaan, diketahui adanya penurunan jumlah karyawan dalam awal tahun ini. Hal ini disebabkan komitmen organisasi pada diri karyawan yang rendah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan permasalahan mengenai rendahnya motivasi yang mempengaruhi komitmen organisasi pada diri karyawan. Motivasi yang rendah ini dikarenakan kurang

penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga berakibat pada rendahnya motivasi pada diri karyawan. Tidak satu atau dua orang karyawan yang mengeluh ketika bekerja, mereka menginginkan suatu perubahan yang baik dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Terinspirasi oleh pentingnya motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT Margi Wahyu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah – masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja yang singkat
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
3. Displin kerja yang rendah
4. Gaya kepemimpinan atasan yang tidak sesuai
5. Stress kerja karyawan yang tinggi
6. Motivasi yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada : Hubungan antara

motivasi dengan komitmen organisasi. Dimana motivasi yang diukur dalam penelitian ini adalah motivasi pada lingkungan kerja yang disebut dengan motivasi kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berfikir dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan khususnya melalui motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKAN, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki rasa kesetiaan yang tinggi. Sehingga karyawan tersebut turut berpartisipasi maksimal dalam mencapai nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut Robert Kreither dan Angelo Kinicki menyatakan” *Organizational commitment is extent to which an individual identifies with an organization and its goals*”¹. Dalam terjemahan dapat diartikan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Koesmono, “Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu “².

Selain itu, Ghee Soon dan Mathis menyatakan, “*Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept*

¹Robert Kreither dan Angelo Kinicki, *Behavior in organization*, Eight edition (USA:Mc Graw-Hill, 2008), p.166

²Teman Koesmono, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Jakarta*, Vol. 9 No. 1 Maret 2007, p. 33

*organizational goals and desire to remain with the organization*³. Dapat diartinya komitmen organisasional adalah derajat mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuan organisasi.

John W Newstrom menyatakan “ *Organizational Commitment or employee loyalty is the degree to which an employee identifies with the organization and want to continue actively participating in it*”⁴. Artinya, komitmen pada organisasi dalam hal kesetiaan karyawan adalah tingkat yang mengidentifikasikan seorang karyawan dengan organisasi dan keinginan untuk ikut serta aktif di dalam organisasi.

Jadi komitmen organisasi merupakan tingkatan kesetiaan karyawan pada organisasi. Kesetiaan tersebut dapat meningkatkan rasa identifikasi karyawan di dalam organisasi dan ikut terlibat berpartisipasi dalam organisasi.

Hal lainnya diungkapkan oleh Fred Luthans yaitu, *As an attitude, organizational commitment is most often defined as:*

1. *A strong desire to remain a member of a particular organization*
2. *A willingness to exert high level effort on behalf of the organization*

³ Ghee Soon Lim, Mathis dan Jackson, *Human Resources Management An Asia Edition* (Singaopre: Cengage Learning Asia Pte Ltd, 2010), p. 78

⁴ John Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Twelfth Edition (New York: The McGraw Hill Company, Inc., 2007), p. 207

3. *A defined belief in, and acceptance of the value and goal of the organization*"⁵.

Dalam terjemahan dapat di artikan: sebagai suatu perilaku komitmen organisasi seringkali didefinisikan sebagai:

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan seorang karyawan di dalam organisasi.
2. Keinginan yang tinggi untuk melakukan usaha untuk organisasinya.
3. Kepercayaan dan penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi.

Steers dalam Sopiah, komitmen dalam organisasi dapat dilihat dari tiga faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi;
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi"⁶.
- 4.

Newstroom melanjutkan secara konseptual, komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal:

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi; dan
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi⁷.

Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan kuatnya keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi, tingginya keinginan untuk melakukan usaha untuk organisasinya dan adanya kepercayaan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut O'Reilly yang dikutip oleh Laurie J Mullins, "*refers to term organizational commitment as typically conceived of as an individual's*

⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, Tenth Edition (New York: Mc Graw Hill Company, Inc., 2005), p.217

⁶ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi, 2008), p. 156

⁷ *ibid.*

psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a belief in the values of the organization”⁸. Dapat diterjemahkan, komitmen organisasi adalah ikatan kejiwaan individu terhadap organisasinya termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Selain itu John M Ivancevich mengatakan, ” *Commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty to the organization*”⁹. Dapat diartikan, Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) rasa keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) rasa loyalitas kepada organisasi.

Mowday, Porter, dan Steers dalam Ikhsan dan Ishak yang dikutip oleh Abdul Rohman mengemukakan, komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi, yang antara lain: identifikasi (*identification*), keterlibatan (*involvement*), dan loyalitas (*loyalty*)¹⁰.

Ketiga pendapat diatas menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan yang ada dalam diri karyawan melalui sikap identifikasi diri, keterlibatan kerja dan loyalitas pada organisasi.

⁸Lauries J Mullins, *Management and Organizational Behavior*, 7 Edition (England: Fearson Education limited ,2005), p. 902

⁹ John M.Ivancevich, *Organizational Behavior and Management*, 8 Edition (Singapore: Mc Graw Hill Education, 2008), p.184

¹⁰ Abdul Rohman, “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Karyawan kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah”, *Jurnal Akuntan FE Unsil*, Vol 4. No 1, 2009, p. 506

Hal lainnya di ungkapkan oleh Steven dan Marry Ann, “ *Organizational commitment refers to the employee’s emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*”¹¹. Dapat diartikan, Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu . Jadi komitmen organisasi merupakan kondisi emosional karyawan dengan mengidentifikasi dan terlibat pada organisasi.

Di dalam Komitmen organisasi tiga bentuk komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer yang dikutip oleh Mutiara Panggabean yaitu ;

1. *Affective commitment*.
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*¹².

Karyawan yang berkomitmen organisasi memiliki, komitmen afektif yaitu keterikatan dan ikut terlibat dalam perusahaan. Sedangkan komitmen berkelanjutan ialah penilaian biaya yang karyawan terima ketika meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif merujuk kepada keterikatan karyawan secara psikologi dalam perusahaan seperti kesetiaan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Hal yang sama dikemukakan oleh Greenberg dan Baron terdapat 3 bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. *Continuance commitment*
2. *Affective commitment*

¹¹Steven L Mcshane dan Mary Ann, *Organizational Behavior*,Essential, (New York: McGraw Hill Education, 2007), p. 77

¹²Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), p.135

3. *Normative Commitment*¹³.

Dapat dijelaskan komitmen berkelanjutan ialah komitmen yang didasari kerugian karyawan jika meninggalkan perusahaan. Pada komitmen afektif merujuk kepada keterikatan kondisi emosi karyawan pada perusahaan. Sedangkan komitmen normatif ialah komitmen yang timbul pada luar diri karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan.

Sedangkan Stephen P Robbins menyatakan bahwa: *There are three separate dimensions to organizational commitment:*

1. *Affective Commitment.*
2. *Continuance Commitment.*
3. *Normative Commitment.*¹⁴.

Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Pada komitmen afektif karyawan memiliki keyakinan terhadap nilai- nilai yang pada perusahaan. Komitmen berkelanjutan ialah kondisi dimana karyawan akan merasa kehilangan nilai ekonomis jika meninggalkan perusahaan. Dan komitmen normatif berkaitan dengan kesetiaan karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan secara moral.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keterikatan individu mengidentifikasikan diri pada organisasi yang tercermin dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

¹³R.A.Baron dan J.Greenberg, *Behavior in Organizations* (New Jersey: Prentice – Hall,Inc, 2003) ,p. 161-163

¹⁴ Stephen P Robbins, *Organizational Behavior*, 13th edition (South Africa: Prentice Hall, 2009) ,p. 74

2. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan pengelolaan suatu organisasi. Dalam hal ini bagaimana seorang manajer organisasi harus memiliki strategi untuk memelihara kinerja karyawannya, seperti dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat dalam bekerja. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya tidak lepas dengan adanya motif. Menurut Sumadi, “motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan”¹⁵. Selain itu menurut Hamzah Uno, “Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu”¹⁶.

Hal yang sama diungkapkan Abraham Spering yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengartikan “*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment.*”¹⁷. Diartikan secara , motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Berdasarkan pengertian di atas, motif adalah daya penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri individu dalam melakukan kegiatan untuk

¹⁵Sumadi Suryabrata, Psikologi Pendidikan (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006),p.70

¹⁶Hamzah B.Uno, Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di bidang pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) ,p.3

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009),p. 93

mencapai tujuan. Motif-motif yang ada akan menyatu menjadi satu kesatuan yang disebut dengan motivasi.

Menurut Robert dan Jackson mendefinisikan ,”motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”¹⁸. Menurut Stephen P Robbins, ”motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”¹⁹. Hal lainnya dikemukakan oleh Griffin, “motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu”²⁰. Berdasarkan pendapat diatas maka motivasi adalah suatu kekuatan dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam memuaskan kebutuhan.

Arep dan Tanjung mengatakan, motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja”²¹. Sondang P Siagian menyatakan, ”motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk memperoleh kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”²².

Berdasarkan pendapat- pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan motivasi adalah sesuatu yang mendorong individu dalam melakukan segala hal demi memperoleh kemampuan dalam bekerja maupun kegiatan lainnya guna mencapai tujuan organisasi.

¹⁸ Robert L Mathis dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie (Jakarta:Salemba Empat, 2001),p. 89

¹⁹ Stephen P Robbins, *Perilaku organisasi*,edisi 5 (Jakarta:Erlangga,2002), p.55

²⁰ Ricky W Griffin, *Bisnis*, edisi 8 (Jakarta:Penerbit Erlangga,2007),p. 248

²¹ Ishak Arep dan Hendri Tanjung,*Manajemen Motivasi* (.Jakarta:PT Grasindo, 2003),p. 12

²² Sondang P Siagian,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung;Bumi Aksara, 2008),p. 294

Hasibuan mendefinisikan ,”Motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”²³. Selain itu Indriyo dan I Nyoman mengemukakan,” motivasi adalah faktor- faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat dikatakan motivasi adalah suatu pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan dan pencapaian kepuasan.

Stephen dan Mary Coulter mendefinisikan,” motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu”²⁴. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan.

Menurut Chung & Megginson yang dikutip oleh Faustino menyatakan,“ *Motivation is defined as goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it is closely related to employee satisfaction and job performance*”²⁵. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang

²³ Malayu, hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara:2008),p. 143

²⁴ Stephen P Robbins dan Mary Coulter, Manajemen, Alih bahasa: T.Hermaya dan Hary Slamet (Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia,2005),p. 92

²⁵ Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Andi Offset,2003),p.177

dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Steven dan Marry Ann menyatakan, “*motivation refers to the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*”²⁶. Dapat diartikan motivasi mengacu pada kekuatan dalam orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan sukarela perilaku.

Jerald dan Baron mengemukakan, “*motivation as the set of processes that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining some goal*”²⁷. Dapat diartikan motivasi sebagai serangkaian proses-proses yang membangkitkan, langsung, dan memelihara perilaku manusia ke arah mencapai beberapa tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, motivasi adalah suatu usaha dalam diri individu dalam mempengaruhi untuk berperilaku ke arah tujuan yang ingin dicapai sehingga individu mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Menurut teori motivasi yang dikenal dengan teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan keamanan.
3. Kebutuhan sosial (social needs)
4. Kebutuhan penghargaan (esteem needs).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs)²⁸.

²⁶ Steven L Mcshane dan Mary Ann, *op. cit.*, p. 91

²⁷ Jerald Greenberg dan Robert A Baron, *Behavior in Organizations*, Ninth edition (Canada: Pearson Prentice Hall, 2010), p. 248

²⁸ Stephen P Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi kesepuluh (Jakarta: Erlangga, 2010), p.

Kebutuhan fisiologis adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan fisik manusia seperti makanan, pakaian, tempat untuk bernaung, bernafas dan sebagainya.

Kebutuhan keamanan merupakan dimana manusia sangat mementingkan rasa ancaman, jauh dari ancaman fisik, bahkan perlindungan. Contoh yang terjadi diperusahaan adalah rencana prapensiunan dari pekerjaan dan tunjangan hari tua.

Kebutuhan sosial berkaitan dengan kebutuhan akan interaksi antar sesama manusia, seperti kasih sayang, persahabatan, penerimaan dan rasa memiliki. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif.

Kebutuhan penghargaan dimana seseorang membutuhkan pengakuan dari orang lain, harga diri, pekerjaannya dapat diakui, dan prestasi yang dicapai orang tersebut. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sering mungkin karyawan dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

Anderson mengutip pendapat Pinder, ” *work motivation can be generally defined as a set of energetic force that originates both within as well as beyond an individual's being, to initiate work- related behavior, and to determine its*

form, direction, intensity, and duration"²⁹. Motivasi kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi".

B Siswanto mengemukakan, motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan.

Dari kedua teori diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan serta menggerakkan segala potensi yang ada dalam menciptakan semangat bekerja.

Suwanto mengutip pendapat dari Stephen P Robbins dan Mary menyatakan motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.³⁰ Sedangkan mengutip pendapat Wood, Wallace, et al, "*motivation to work describes the forces within an individual that account for the level, direction and persintence of effort expended adequately*".³¹ dapat diartikan, motivasi untuk bekerja menggambarkan kekuatan di dalam individu yang menjelaskan arah, tingkat dan persintence usaha dikeluarkan cukup".

Berdasarkan kedua teori diatas motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang ada pada diri individu dalam memenuhi kebutuhan serta menjelaskan arah, tingkat, dan persintence usaha.

²⁹ Neil Anderson, Handbook of Industrial, work, and organization psychology (London:Sage Publicaion Ltd,2005),p. 53

³⁰Suwanto dan Donni Juni, Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis (Bandung: ALFABETA,2011),p.171

³¹ *Ibid*

Menurut Hamzah Uno, motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut : (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik³².

Menurut Hiremath, *Motivation is defined as internal and external driving force that prompt an individual to act and to satisfy his or her need. Motivation involves a driving force influencing the individual to take action, this force based on goal or need to be achieved.*³³ Dapat diartikan, motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi meliputi dorongan yang mempengaruhi individu dalam mengambil suatu tindakan, dorongan ini didasarkan pada tujuan atau kebutuhan akan sebuah pencapaian.

Menurut Michelle, *work motivation is defined as internal dan eksternal driving force that prompt an individual to act and to satisfy his or her need. Motivation involves a driving force influencing the individual to take action, this force based on needs and wants to doing activities and need to be achieved upon the hopes and future plan.*³⁴ Dapat diartikan bahwa, ”motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak, dorongan ini berdasarkan adanya keinginan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan dan memenuhi kebutuhannya untuk mencapai penghargaan.

Menurut Ross dan Clare, *“Motivation our definition is an internal and external driver that makes an individual start or step an action.”*³⁵ Dapat diartikan, motivasi kita definisikan adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat individu untuk mulai atau berhenti dalam bertindak.

Wayne F Cascio mengatakan *“ work motivation is a internal dan eksternal force that result from an individual’a desire to satisfy there wants and they needs on work(e.g a reward, a good environment, and the existence of interesting*

³² Hamzah Uno, Op.cit.,p.10

³³ Hiremath, *Textbook of Preventive and Community Dentistry*, Second edition (New Dehli: Olympus Pvt Ltd, 2011), p.174

³⁴ *Ibid*

³⁵ Bernard Ross dan Clare Segal, *The Influential Fundraiser, using the psychology of persuasion to achieve outstanding result* (san Francisco: Jossey –Bass, 2009), p. 329

activities)³⁶. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya dalam bekerja. (misalnya penghargaan, lingkungan kerja yang baik, dan kegiatan yang menarik).

Marimin, dkk mengemukakan” motivasi kerja adalah kesempatan untuk mencapai kemajuan, penghargaan dari pihak lain, pekerjaan yang menarik (sesuai dengan keinginan dan minat), serta kondisi kerja yang menyenangkan.³⁷ Menurut Newstrom, “ *work motivation is defined of internal and eksternal forces that cause an employee to take of action and engage in certain behavior on work*”).³⁸ Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan pegawai untuk bertindak dan terlibat dalam perilaku tertentu dalam bekerja.

Berdasarkan teori diatas, motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang dihasilkan oleh individu untuk mencapai kemajuan dalam bekerja yang terlihat dari adanya penghargaan, pekerjaan yang menarik dan kondisi kerja yang menyenangkan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian-penelitian yang berhubungan antara dua variabel tersebut.

Menurut Koesmono dalam penelitiannya mengatakan bahwa, “pengelolaan unsur motivasi yang dilaksanakan dengan baik tidak menutup kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan

³⁶ *ibid*

³⁷ Marimin, dkk, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Grasindo: Bogor, 2006), p. 44

³⁸ John W Newstrom, *op. cit.* , p. 101

komitmen organisasi yang optimal bagi pengurus organisasinya. Tuntutan tugas yang menyenangkan dapat mempengaruhi loyalitas seseorang”³⁹.

Menurut Michael Armstrong, *motivation theory explains the factors that affect goal directed behavior and therefore influence the approaches used in human resources management to enhance engagement (the situation in which people are committed to their work and organization and motivated to achieve high level performance*. Dapat di terjemahkan, teori motivasi menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tujuan yang diarahkan mempengaruhi pendekatan yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keterlibatan (situasi di mana orang-orang yang berkomitmen pada pekerjaan mereka dan organisasi dan mendorong untuk mencapai performa tingkat tinggi).

Hal lain di ungkapkan oleh Laurie Mullins,

*among the factors which contribute to a healthy organizational climate, high morale and motivation, is the extent to which members of staff have a sense of commitment to the organization. The extent of their commitment will have a major influence on the level of work performance*⁴⁰.

Dapat diartikan antara faktor-faktor yang berkontribusi pada iklim organisasi sehat, moral yang tinggi dan motivasi, adalah sejauh mana anggota staf memiliki rasa komitmen organisasi. Tingkat komitmen mereka akan memiliki pengaruh besar pada tingkat kinerja kerja.

Selain itu dalam penelitian yang telah dilakukan menyatakan:

*Besides to this, there is impressive researches indicated that organizational commitment is positively correlated with self-rated job performance (Chughtai & Zafar,2006),employee’s retention (Vandeberg & Lance,1992), job satisfaction (Brwon & Peterson,1993: Schwepker,2001), employee productivity (Obeng & Ugboro,2003),dan motivation(Darolia,Kumari & Darolia,2010)*⁴¹..

Dapat diterjemahkan, selain itu, ada penelitian yang mengesankan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan diri-rated

³⁹Koesmono, Teman, “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jakarta, Volume. 9, No. 1, Maret 2007, p. 30

⁴⁰ Laurie Mullins,*Op.cit.*,p.901

⁴¹ Yuen Onn Choong,*et.al. Op.cit.*,p.41

kinerja pekerjaan (Chughtai & Zafar, 2006), karyawan retensi (Vandeberg & Lance, 1992), kepuasan kerja (Brwon & Peterson, 1993: Schwepker , 2001), produktivitas karyawan (Obeng & Ugboro, 2003), dan motivasi (Darolia, Kumari & Darolia, 2010) ”.

Menurut Warsi, Fatima dan Sahibzada (2009) *indicated that the work motivation is strongly positive associated with organizational commitment among the private sectors employees of pakistan.*⁴² Dapat diterjemahkan, menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah sangat positif terkait dengan komitmen organisasi antara karyawan swasta dari pakistan.

Berdasarkan teori diatas, motivasi kerja adalah dorongan internal dan external pada diri individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan. Motivasi yang mencakup yaitu dorongan internal dengan sub indikator keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita serta dorongan eksternal dengan sub indikator adanya penghargaan, adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik.

B. Kerangka Berpikir

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat dengan adanya kemajuan dalam bidang pembangunan dan teknologi. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk lebih dapat meningkatkan produktivitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

⁴² *Ibid*,p.43

Perusahaan menginginkan adanya perkembangan serta pertumbuhan yang terus meningkat dalam persaingan di era globalisasi. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan merupakan objek terpenting dalam mewujudkan tujuan dan nilai perusahaan yang ingin dicapai. Karyawan sangat berperan terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan berupa keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan didalam perusahaan, keinginan yang tinggi untuk melakukan usaha untuk perusahaan, dan kepercayaan dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi terbentuk dengan adanya motivasi yang tinggi dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut akan mendorong pencapaian tujuan dan nilai yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja penting diberikan kepada karyawan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan output yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Motivasi tersebut juga dapat terlihat dari usahanya dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan perusahaan, dorongan yang berasal dari dalam serta luar

diri individu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dorongan dari dalam mencakup keinginan untuk melakukan kegiatan dan adanya harapan dan cita – cita , sedangkan dorongan dari luar mencakup adanya penghargaan, lingkungan yang baik dan kegiatan yang menarik. Semakin tinggi motivasi kerja maka diharapkan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan sehingga terwujudnya pencapaian tujuan dan nilai perusahaan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut “terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan”. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah- masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Penelitian dilaksanakan di PT. Margi Wahyu yang terletak di Jalan Centex No. 27, Ciracas, Jakarta Timur. Tempat tersebut dipilih karena PT Margi Wahyu karena di perusahaan tersebut terdapat masalah yang relevan dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

Waktu penelitian ini dilakukan selama satu bulanan , terhitung dari tanggal 20 Juni sampai dengan 31 Juli 2012. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mencari ada

tidaknya kaitan antara variable yang diteliti, serta untuk mengetahui seberapa erat dan berartinya kaitan tersebut. Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel terikat motivasi kerja yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel bebas komitmen organisasi sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah keseluruhan generalisasi yang terdiri atas objek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁴³ Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁴

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 197 orang dengan populasi terjangkau yaitu karyawan divisi produksi yang berjumlah 70 orang. Peneliti menggunakan populasi terjangkau pada divisi produksi karena berdasarkan observasi divisi ini memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan divisi lain selain itu tidak adanya penghargaan serta lingkungan kerja yang kurang efektif membuat karyawan kurang memiliki motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, jumlah sampel yang diambil adalah 58 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*).

⁴³Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Edisi ke-11,(Bandung: Penerbit Alfabeta, 2004), p. 90

⁴⁴Sugiyono. op. cit. p. 91

Alasan peneliti menggunakan teknik acak proporsional karena divisi yang akan dijadikan sampel memiliki beberapa divisi dengan karakteristik yang hampir sama sehingga diharapkan dapat mewakili populasi dan didapatkan sampel yang representatif.

Tabel III.1

Teknik Pengambilan Sampel

No	Divisi	Bagian	Perhitungan	Jumlah sampel
1	Divisi Produksi	Bagian Persiapan	11/70x 58	9
		Bagian Percetakan	28/70 x 58	23
		Bagian penyelesaian	25/70x 58	21
		Bagian gudang	6/70 x 58	5
	Jumlah		70	58

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variable yaitu, motivasi kerja (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variable tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu keterikatan individu mengidentifikasi diri pada organisasi yang tercermin dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

b. Definisi Operasional

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala likert sebanyak 24 butir pertanyaan yang disajikan dalam skala replika yang dikembangkan dengan kuesioner *Organizational Commitment Scale (OCS)*, dikembangkan oleh Allen dan Meyer terdiri dari tiga dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi merupakan data primer. Kuesioner yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer dalam penelitian yang berjudul "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*" memiliki reliabilitas komitmen afektif 0,87, komitmen kontinuans 0,75, dan komitmen normatif 0,79⁴⁵.

Kuesioner *Organizational Commitment Scale (OCS)* ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian, diantaranya oleh Yuen Onn Choong et.al. dengan judul, "*Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysia Private higher education Institutions: An Empirical Study*", dimana reliabilitas untuk komitmen afektif adalah 0,812, komitmen kontinuans adalah 0,830, dan komimtmn normatif adalah 0,719.⁴⁶

⁴⁵Natalie J. Allen and John P. Meyer, "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*", *Journal of Occupational Psychology*, Volume 63, 1990, p. 1-18

⁴⁶ Yuen Onn Choong, *et.al. Op.cit.*, p. 40-50

c. Kisi – kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian komitmen organisasi yang disajikan merupakan kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi komitmen organisasi. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen organisasi disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y
Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif
	Komitmen berkelanjutan
	Komitmen normatif

Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Komitmen Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2

3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

2. Motivasi kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan external pada diri individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator dari motivasi kerja yang mencakup yaitu dorongan internal dengan sub indikator keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita serta dorongan eksternal dengan sub indikator adanya penghargaan, adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik. Data berupa data primer dengan menggunakan kuesioner.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur motivasi kerja disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X
Motivasi kerja

No	Indikator	Sub Indikator	No butir sebelum Uji coba		No butir setelah uji coba	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1	Dorongan Internal / dalam diri	Keinginan untuk melakukan kegiatan	1,4	18,8	1,3	15,7
		Adanya harapan dan cita-cita	17,10,15*	2,13	14,9	2,11
2	Dorongan Eksternal/ luar diri	Adanya penghargaan	3*,12,16	19,5	10,13	16,4
		Adanya Lingkungan yang baik	7,9	14,11*	6,8	12
		Adanya kegiatan yang menarik	6		5	

*) butir pernyataan yang didrop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel III. 5
Skala Penilaian Untuk Motivasi kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen motivasi kerja

Uji validitas menggunakan Korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi

x : Skor X

$\sum x_i$: Jumlah skor data x

x_t : Jumlah nilai total sampel

$\sum x_t$: Skor total sampel

$\sum x_i x_t$: Jumlah hasil kali tiap butir dengan skor total

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N= 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut⁴⁷:

$$St^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

St^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

n : Jumlah sampel

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas sebagai berikut⁴⁸:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Berdasarkan hasil perhitungan maka dari 19 butir pertanyaan terdapat 3 butir yang drop dan butir yang valid. Sehingga dalam butir final terdapat 16 butir.

⁴⁷ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), p. 178

⁴⁸ Sugiyono, *Statistika untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), p.365

Berdasarkan rumus diatas, butir-butir yang telah dinyatakan valid mendapatkan jumlah varians ($\sum Si^2$) sebesar 11,82 dan varians total (St^2) sebesar 46,96 Kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach sehingga mendapatkan nilai reliabilitas (rii) sebesar 0,798 (perhitungan pada lampiran 9 halaman 71. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki realitiitas yang tinggi atau dapat dipercaya untuk mengukur motivasi kerja.

f. **Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (komitmen organisasi), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (motivasi kerja)

Y : Variabel Terikat (komitmen organisasi)

—→ : Arah Hubungan

g. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi

Adapun perhitungan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut ⁴⁹ :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \qquad b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Nilai konstanta a

b : Koefisien arah regresi linier

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah :

$$L_o = | F (Z_i) - S (Z_i)$$

⁴⁹ Sudjana, Metode Penelitian (Bandung: Tarsito, 2005), p.315

Keterangan :

$F(Z_i)$: Peluang angka baku

$S(Z_i)$: Proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) $<$ L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik :

$H_o : \beta \leq 0$

$H_i : \beta > 0$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan H_0 ditolak jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, berarti Regresi dinyatakan berarti jika menolak H_0 .

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti Regresi dinyatakan Linier jika H_0 diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini :⁵⁰

Tabel III.6

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			

⁵⁰ *Ibid.*,p. 266

Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) - JK(a) - Jk (b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	Jk (s) - Jk (G) - (b/a)	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁵¹ :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

⁵¹ Riduan, Metode & Teknik Menyusun Tesis (Bandung: Alfabeta,2008),p. 136

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣXY : Jumlah perkalian antara skor variabel X dan Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus⁵²:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi *product moment*

n : banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti Koefisien korelasi signifikan jika H_i diterima.

⁵² Sugiyono, *op. cit.*, p. 230

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = r_{xy}^2 \times 100\%}$$

Dimana : KD : Koefisien determinasi

r_{xy} : Koefisien Korelasi Product Moment

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Komitmen Organisasi)

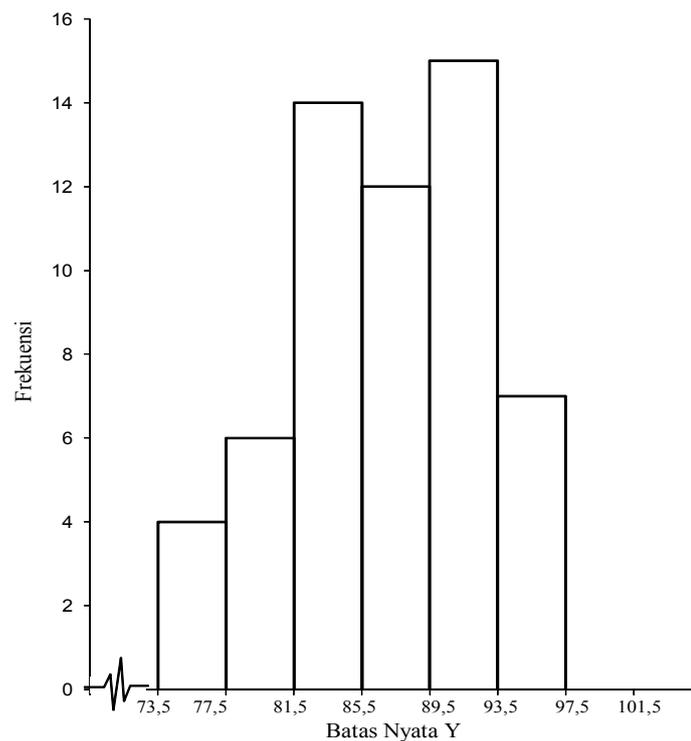
Data Komitmen Organisasi (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala *Likert* oleh 58 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 74 dan skor tertinggi 97, skor rata – rata (\bar{Y}) sebesar 86,88 varians (S^2) sebesar 33,161 dan simpangan baku (S) sebesar 5,756 (proses perhitungan lihat lampiran15 halaman 80).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
74 - 77	73.5	77.5	4	6.9%
78 - 81	77.5	81.5	6	10.3%
82 - 85	81.5	85.5	14	24.1%
86 - 89	85.5	89.5	12	20.7%
90 - 93	89.5	93.5	15	25.9%
94 - 97	93.5	97.5	7	12.1%
98 - 101	97.5	101.5	0	0%
Jumlah			58	100%

Distribusi frekuensi data komitmen organisasi diatas terlihat dimana rentang skor adalah 23 , banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 4 (proses perhitungan lihat lampiran 14 halaman 78).

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.1.



Gambar IV. 1

Grafik Histogram komitmen organisasi

Berdasarkan grafik diatas terlihat data yang memiliki frekuensi terbesar pada interval ke-5 dengan batas bawah 89,5 dan batas atas 93,5. Sedangkan frekuensi terkecil pada interval ke- 1 dengan batas bawah 73,5 dan batas atas 77,5 .

Tabel IV.2

Rata- rata hitung Skor Dimensi Komitmen Organisasi

Variabel	Komitmen Organisasi		
	Komitmen Afektif	Komitmen Berkelanjutan	Komitmen Normatif
Jumlah soal	8	8	8
Skor/ Persentase	212.6 (33.8%)	210.9 (33.5%)	206.4 (32.7%)

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing dimensi dari komitmen organisasi terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor paling besar adalah komitmen afektif, yaitu sebesar 33.8%. Selanjutnya skor dimensi yang terkecil adalah komitmen normatif,yaitu sebesar 32.7% (perhitungan lihat lampiran 30 halaman 101).

2. Data Variabel X (Motivasi kerja)

Data Motivasi kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala *Likert* oleh 58 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 48 dan skor tertinggi 78 dengan skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 60,24, varians (S^2) sebesar 41,028 dan simpangan baku (S) sebesar 6,405 (proses perhitungan lihat lampiran 15 halaman 79).

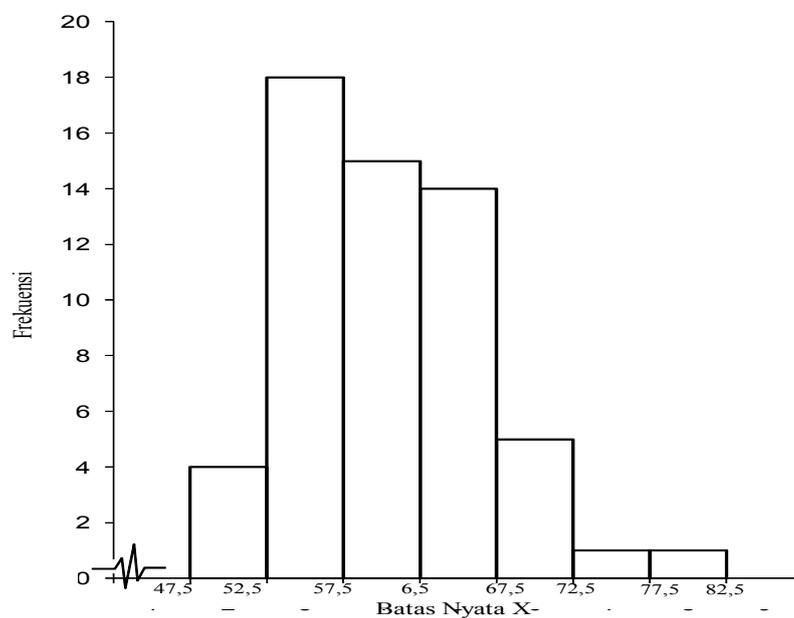
Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Variabel X (Motivasi kerja)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
48	-	52	47.5	52.5	4	6.9 %
53	-	57	52.5	57.5	18	31 %
58	-	62	57.5	62.5	15	25.9%

63	-	67	62.5	67.5	14	24.1%
68	-	72	67.5	72.5	5	8.6%
73	-	77	72.5	77.5	1	1.7%
78	-	82	77.5	82.5	1	1.7%
Jumlah					58	100%

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat diatas ini, dimana rentang skor adalah 30, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan lihat lampiran 13 halaman 78)



Gambar IV. 2

Grafik Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan grafik diatas terlihat data yang memiliki frekuensi terbesar pada interval ke-2 dengan batas bawah 52,5 dan batas atas 57,5. Sedangkan frekuensi terkecil pada interval ke- 6 dengan batas bawah 72,5

dan batas atas 77,5 serta interval ke-7 dengan batas bawah 77,5 dan batas atas 82,5.

Tabel IV.4
Rata- rata hitung Skor Indikator Motivasi kerja

Indikator	Dorongan internal / dalam diri		Dorongan eksternal/ luar diri		
Sub Indikator	Keinginan untuk melakukan kegiatan	Adanya harapan dan cita - cita	Adanya penghargaan	Lingkungan kerja yang baik	Kegiatan yang menarik
Jumlah soal	4	4	4	3	1
Skor/ Persentase	227 (20.7%)	215.5 (19.6%)	211.75 (19.3%)	216.3 (19.6%)	228 (20.8%)

Berdasarkan pengolahan data responden, motivasi kerja pada karyawan PT. Margi Wahyu dapat dilihat dari indikator dorongan internal dan dorongan eksternal. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa skor indikator yang paling besar adalah kegiatan yang menarik, yaitu 20.8%. Selanjutnya skor indikator yang paling kecil adalah adanya penghargaan, yaitu 19.3% (perhitungan lihat lampiran 31 halaman 102). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table IV.4.

B. Analisis Data

1. Uji Persamaan Regresi

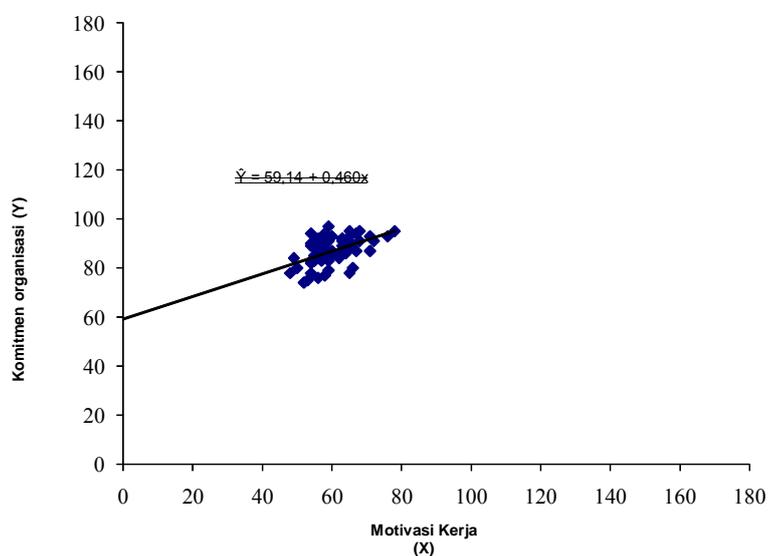
Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi dapat berdasarkan variabel motivasi kerja.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi menghasilkan koefisien

arah regresi sebesar 0,460 dan konstanta sebesar 59,14. Dengan demikian bentuk hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,46X$ (proses perhitungan lihat lampiran 17 halaman 83).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,46X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Gambar IV.3

**Hubungan antara Motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi
dengan Persamaan $\hat{Y} = 59,14 + 0,46X$**

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor motivasi kerja dapat menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,46 pada konstanta 59,14.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sample sebanyak 58. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari perhitungan $L_o = 0,065$ sedangkan $L_t = 0,116$. Ini berarti $L_o < L_t$ (proses perhitungan lihat lampiran 21 halaman 89).

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	Lo	Ltabel	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,065	0,116	Terima Ho	Normal

3. Uji Hipotesis

Berikut dilakukan uji keberartian (signifikan) dan linearitas model regresi Motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel IV.6

Tabel IV.6
Tabel ANAVA
Motivasi kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	58	439675.00			
Regresi (a)	1	437784.84			
Regresi (b/a)	1	495.70	495.70	19.91*	4.02
Sisa	56	1394.45	24.90		
Tuna Cocok	21	573.32	27.30		
Galat Kekeliruan	35	821.13	23.46	1.16**	1.87

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2012.

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (19,91) > F_{tabel} (4,02)$

***) Linier karena $F_{hitung} (1,16) < F_{tabel} (1,87)$

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini

dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.6.

Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 58-2 = 56$ pada taraf signifikan $(\alpha) = 0,05$, didapat $F_{tabel} 4.02$ sedangkan $F_{hitung} 19.91$. Dari hasil perhitungan diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $19,91 > 4,02$ sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa regresi sangat berarti (proses perhitungan lihat lampiran 23 halaman 92).

b. Uji Kelinearan Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara Motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana.

Berdasarkan table distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 23 - 2 = 21$ dan dk penyebut $(n-k) = 58 - 23 = 35$ pada taraf signifikan $(\alpha) = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} 1,87$ sedangkan $F_{hitung} 1,16$ menurut hipotesis statistik terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima. Uji keberartian ini menunjukkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga memiliki makna bahwa regresi yang digunakan linear. Hasil pengujian di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan adalah signifikan dan linear (proses perhitungan lihat lampiran 26 halaman 97).

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,512 (perhitungan lihat lampiran27 halaman 98). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif sebesar 0,512. Dibawah ini tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r .⁵³

Tabel IV.7

Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangt kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan interpretasi koefisien korelasi pada penelitian ini cukup kuat dengan r_{xy} sebesar 0,512.

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi

⁵³ Riduan, *Op.Cit.*, p. 280

dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $db = n-2$. Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,46 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran 28 halaman 99). Untuk uji signifikansi koefisien disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.8
Pengujian Signifikansi
Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

Koefisien antara variabel X dan Vaaribel Y	Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	t _{hitung}	t _{tabel}
	0,512	26,23%	4,46	1,67

5. Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 26,23%. Hal ini berarti motivasi kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 26,23% (proses perhitungan lihat lampiran29 .halaman 100).

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 59,14 + 0,460 X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (motivasi kerja) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (komitmen organisasi) sebesar 0,460 pada konstanta 59,14.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,512 dan thitung sebesar 4,46 > ttabel sebesar 1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 26,23%. Hasil ini menunjukkan 26,23% variasi komitmen organisasi ditentukan oleh motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti 2 (dua) variabel saja yaitu motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Sedangkan masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi,
2. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT. Margi Wahyu Jakarta dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Tingkat motivasi kerja yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat motivasi kerja ini belum tentu sama jika dilakukan penelitian pada waktu tertentu.
4. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan. Hal ini dikarenakan seringnya wakil direktur Perusahaan mengadakan perjalanan dinas ke luar kota sehingga menghambat peneliti dalam penyebaran kuesioner.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan external pada diri individu yang meliputi keinginan untuk melakukan kegiatan, harapan atau cita-cita, penghargaan, lingkungan kerja serta kegiatan menarik dalam melakukan pencapaian tujuan.
2. Komitmen Organisasi adalah suatu keterikatan individu mengidentifikasi diri pada organisasi yang tercermin dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
3. Sub indikator yang berpengaruh dalam motivasi kerja adalah adanya penghargaan sebesar 19,3%.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0.512. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, maka 26,23% variasi motivasi kerja kerja ditentukan oleh komitmen organisasi , dan 73,77% sisanya ditentukan oleh faktor- faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Margi Wahyu Jakarta.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Margi Wahyu Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sangatlah dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa besarnya kegiatan menarik memiliki persentase indikator terbesar dalam motivasi kerja. Sedangkan penghargaan memiliki persentase terkecil dalam motivasi kerja. Oleh karena itu, adanya kegiatan yang menarik dalam menyelesaikan pekerjaan cukup memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan serta penghargaan perlu diberikan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penghargaan bisa berupa pujian serta pemberian reward kepada karyawan yang memiliki motivasi

kerja yang baik. Dengan demikian, hal tersebut akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja tidak secara keseluruhan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti: masa kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja.

C. Saran

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan hendaknya dapat membangun diri dalam meningkatkan motivasi kerja seperti peningkatan kompetensi serta menyelesaikan tugas dengan bertanggung jawab sehingga karyawan memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

2. Bagi PT. Margi wahyu

Perusahaan hendaknya perlu memberikan penghargaan baik berupa pujian secara lisan ataupun reward sehingga karyawan merasa dirinya dihargai dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat berkembang ke arah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen , Natalie J. and John P. Meyer. “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*”, *Journal of Occupational Psychology* .Volume 63, 1990.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Motivasi*. Jakarta:PT Grasindo, 2003.
- Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Baron, R.A dan J.Greenberg, *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice – Hall,Inc, 2003.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi Offset,2003.
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron. *Behavior in Organization*. 9th. Canada: Pearson Prentice Hall, 2010.
- Griffin, Ricky W . *Bisnis*.8th.Jakarta:Penerbit Erlangga,2007.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hiremath. *Textbook of Preventive and Community Dentistry*. 2th. New Dehli: Olympus Pvt Ltd,2011.
- Ivancevich, John M. *Organizational Behavior and Management*. 8th. Singapore: Mc Graw Hill Education, 2008.

- Koesmono,teman. “Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Surabaya”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Jakarta, Vol. 9 No. 1 Maret 2007.
- Kreither, Robert dan Angelo Kinicki. *Behavior in organization*. 8th. USA:Mc Graw-Hill, 2008.
- Lim, Ghee Soon, Mathis dan Jackson. *Human Resources Management An Asia Edition*. Singapore : Cengage Learning Asia Pte Ltd. 2010.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 10th. New York: Mc Graw Hill Company,Inc.,2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mathis , Robert L dan John Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta:Salemba Empat, 2001.
- Meshane , Steven L dan Mary Ann. *Organizational Behavior,Essential*. New York: McGraw Hill Education, 2007.
- Mullins, Lauries J. *Management and Organizational Behavior*. 7th . EnglandL:Fearson Education limited , 2005.
- Newstroom, John. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Twelfth.12th. New York: The Mc Graw Hill Company, Inc, 2007.
- Panggabean, Mutiara S . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004.

Riduan .*Metode & Teknik Menyusun Tesis* . Bandung: Alfabeta,2008.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. 13th . South Africa: Prentice Hall, 2009.

_____ .*Perilaku organisasi*.5th . Jakarta:Erlangga,2002.

Robbins,Stephen P dan Mary Coulter. *Manajemen*. Alih bahasa: T. Hermaya dan Hary Slamet.
Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia,2005.

_____ .*Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga,2010.

Rohman, Abdul. “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan kerja dan Keinginan Berpindah Studi Pada Karyawan kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah”, *Jurnal Akuntan FE Unsil*, Vol 4. No 1, 2009.

Ross , Bernard dan Clare Segal. *The Influential Fundraiser,using the psychology of persuasuion to achieve outstanding result*. San Francisco: Jossey –Bass,2009.

Siagian, Sondang .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung;Bumi Aksara, 2008.

Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi, 2008.

Sudjana. *Metode Penelitian*. Bandung: Tarsito,2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-11. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2004.

Suryabrata, Sumadi . *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Elisa Julianti Imani, lahir di Jakarta pada tanggal 25 Juli 1989 biasa di panggil lisa, thombery ini merupakan anak tunggal, bertempat tinggal di Jalan Swadaya 1 RT 008/010 No. 10, Pasar Minggu – Jakarta Selatan. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SD Negeri 09 Gedong Pasar Rebo hingga tahun 2002. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP Negeri 223 Jakarta Timur kemudian di tahun 2005 melanjutkan ke SMA Negeri 39 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2008.

Pada tahun yang sama melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (UMB) diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan sebagai guru bidang studi Melakukan Prosedur Administrasi (MPA). Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada PT Antam Persero Tbk Jakarta Selatan tahun 2011 di satuan kerja Learning & Development, divisi Sumber Daya Manusia.