

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN PT. INDO
SEPADAN JAYA, PABRIK TANJUNG SELAMAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH :

ATANIA MARGARETTA BR GINTING

17.860.0279



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/6/22

SKRIPSI

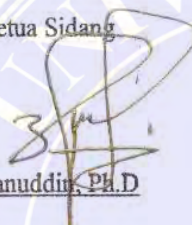
**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA
PADA PT. INDO SEPADAN JAYA, PABRIK TANJUNG SELAMAT.**

dipersiapkan dan disusun oleh
Atania Margaretta Br Ginting
178600279

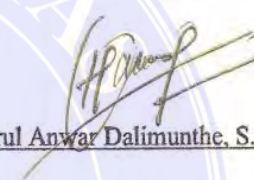
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 4 maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang


Hasanuddin, Ph.D

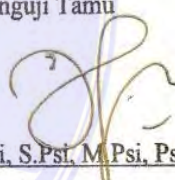
Sekretaris


Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Pembimbing


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Penguji Tamu


Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog

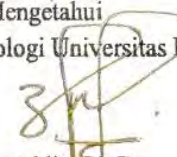
Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 4 maret 2022

Kepala Bagian


Arif Fachrian S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


Hasanuddin, Ph.D

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atania Margaretta Br Ginting

NPM : 17.860.0279

Tahun Terdaftar : 2017

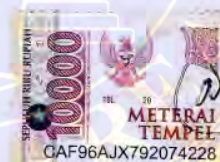
Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 4 Maret 2022



Atania Margaretta Br. Ginting
17.860.0279

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atania Margaretta Br Ginting
NPM : 178600279
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 4 Maret 2022

Yang menyatakan



(Atania Margaretta Br Ginting)

MOTTO

Kesusahan hari ini cukuplah untuk hari ini.

Mulailah hari baru dengan hal baru.

*Kehidupan terus berjalan, jangan berdiam di satu hal
terus-menerus.*



KATA PENGANTAR

S'gala puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “hubungan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H Erwin Siregar, M.BA, selaku ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph,D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus ketua sidang dalam penelitian ini.
4. Bapak Arif Fachrian M.Psi selaku dosen pembimbing dan ketua jurusan bidang Psikologi Industri dan Organisasi di Fakultas Psikologi yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Endang Haryati M.Psi, Psikolog selaku dosen pembeding, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.

6. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Si selaku sekretaris yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
7. Ibu Yunita S.Pd, M.Psi.,Kons selaku sekretaris yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dari awal perkuliahan semester hingga peneliti menyelesaikan mata kuliah dan studi akhir/skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Seluruh karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini.
10. Orang tua terkasih, Ayah peneliti Reno Ginting dan Ibu Marlina Tarigan yang telah mencukupkan segala sesuatu yang dibutuhkan peneliti, serta terus mendukung peneliti dalam doa dan semangat mulai dari awal perkuliahan sampai saat ini. tak terlepas juga untuk saudara kandung peneliti, Rio, Gebi, Rema, Egy yang telah memberikan dukungan doa, semangat bagi peneliti dalam mempersiapkan skripsi ini.
11. Partner yang selalu setia membantu, mendorong, dan mendoakan peneliti dalam mengerjakan skripsi ini Malkya megahta sitepu, Amd
12. Kelompok Ora Et Labora UKMK-UMA Nesya dan Riris sebagai rekan berjuang dalam masa perkuliahan. dan kak Eklesia Sinaga sebagai kakak, motivator, juga tempat curhat yang setia bagi peneliti di dalam pengerjaan skripsi.

13. Seluruh keluarga besar komponen pelayanan UKMK-UMA Terkhusus, (Herlina, Elsa, Desixone, Delila, Vivit, Ester, Junica, Desi) yang terus memberi dukungan semangat dan doa bagi peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.
14. Sahabat berjuang yang di kasihi peneliti dalam penulisan skripsi ini (Erna Samosir, Valentina Sitepu, Mariana Agustina, Latifah Lumbangaol, Liny Marlina, Widi Imelda, Angel Nurlady) yang selalu menjadi rekan berjuang peneliti dalam dunia perkuliahan dan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman dari kelas A3 2017 dan seluruh rekan stambuk 2017 kampus 1 UMA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu namanya.
16. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yang mana namanya tidak dapat disebutkan satu persatu dalam ucapan terimakasih ini. untuk itu peneliti mengucapkan maaf yang sebesar-besarnya.

Di dalam penelitian ini, peneliti sangat menerima setiap kritik dan saran yang membangun dari setiap pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pembaca.

Medan, 4 maret 2022

Peneliti



(Atania Margaretta Ginting)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Atania Margaretta Br Ginting
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Pancur Batu, 17 Februari 1999
Alamat : Jln Tuamang Indah, Medan
Kode Pos :
Nomor Ponsel : 082272701926
E-mail : ataniagt1999@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

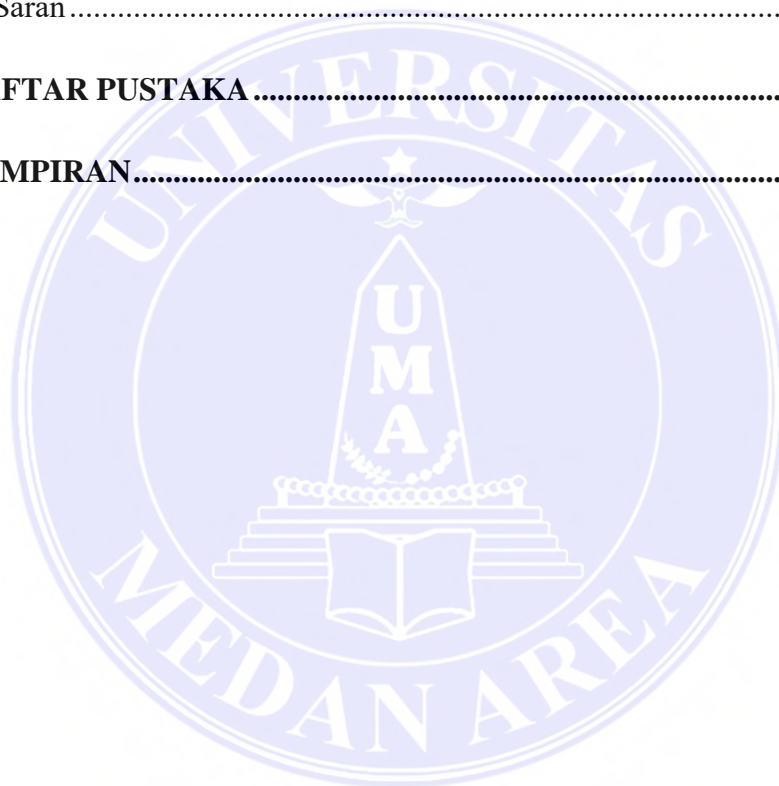
1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2017-2022
2. SMA Negeri 1 Bilah Hulu (Aek Nabara, Sumatera Utara) 2014-2017
3. SMP Negeri 1 Bilah Hulu (Aek Nabara, Sumatera Utara) 2011-2014
4. SD Methodist 1 Bilah Hulu (Aek Nabara, Sumatera Utara) 2005-2011
5. TK Methodist 2 Bilah Hulu (Aek Nabara, Sumatera Utara) 2004-2005

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Komitmen Kerja	14

1. Pengertian Komitmen Kerja.....	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	16
3. Dimensi Komitmen Kerja	21
4. Ciri-Ciri Komitmen Kerja	23
B. Motivasi Kerja.....	25
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	26
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	31
4. Jenis dan Bentuk Motivasi Dalam Organisasi.....	33
5. Fungsi Motivasi	35
C. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja	37
D. Kerangka Konseptual	39
E. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
1. Komitmen Kerja.....	40
2. Motivasi Kerja.....	40
D. Subjek Penelitian.....	41
1. Populasi	41
2. Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV METODE PENELITIAN	49
A. Orientasi Kancan Penelitian	49
B. Persiapan Penelitian.....	50

C. Pelaksanaan Penelitian	56
D. Analisis Data & Hasil Penelitian.....	57
E. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 2. Kurva Normal Variabel Komitmen Kerja	64
Gambar 3. Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja	63

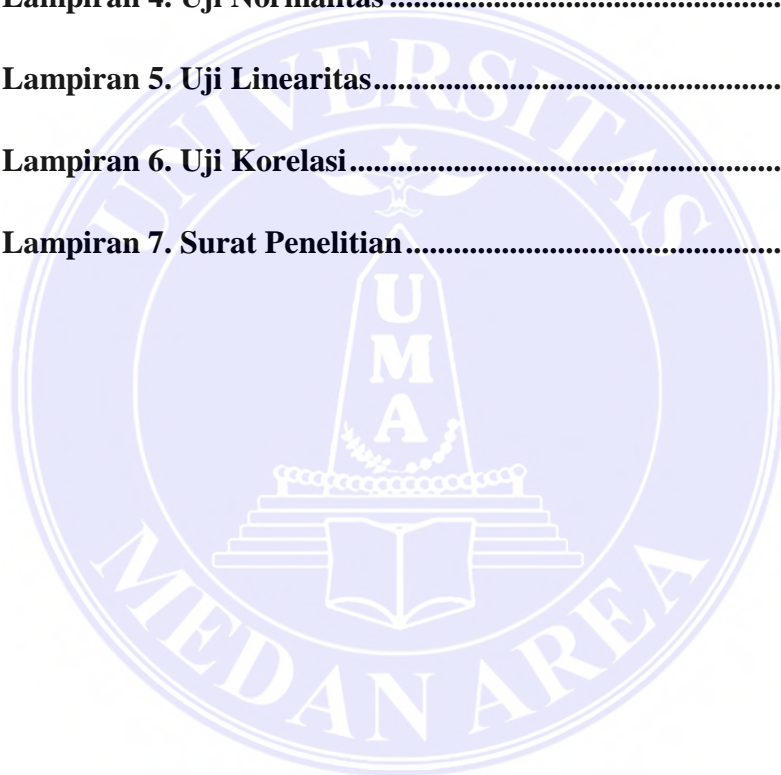


DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran Skala Komitmen Kerja	52
Tabel 2. Penyebaran Skala Motivasi Kerja	53
Tabel 3. Skala Komitmen Kerja	55
Tabel 4. Skala Motivasi Kerja.....	56
Tabel 5. Uji Normalitas.....	59
Tabel 6. Uji Linearitas	60
Tabel 7. Analisis Korelasional.....	61
Tabel 8. Nilai Mean Hipotetik dan Empirik	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah	76
Lampiran 2. Skala Alat Ukur.....	84
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Penelitian	92
Lampiran 4. Uji Normalitas	96
Lampiran 5. Uji Linearitas.....	96
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	98
Lampiran 7. Surat Penelitian.....	100



HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN PT. INDO SEPADAN JAYA, PABRIK TANJUNG SELAMAT

Oleh:

ATANIA MARGARETTA BR GINTING

NPM : 178600279

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pada PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah pula komitmen kerjanya. Sampel dalam penelitian ini adalah 86 karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dalam penelitian ini terdapat dua skala , yaitu skala komitmen kerja dan skala motivasi kerja. dengan koefisien reliabilitas motivasi kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,898 dan koefisien reliabilitas komitmen kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,926. Analisis data menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan ($r_{xy} = 0,520$; $P = 0,000 < 0,05$). Selanjutnya diketahui kontribusi motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan sebesar 41,4 % sedangkan 58,6% dipengaruhi faktor lain. Diketahui motivasi kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik $60 >$ dari mean empirik 76,70 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,986. Dan komitmen kerja juga tergolong baik dimana mean hipotetik $35 <$ dari mean empirik 47,15 dan selisihnya melebihi nilai SD 9,368.

Kata kunci : Motivasi kerja, komitmen kerja.

***CORELATION BETWEEN WORK MOTIVATION WITH
WORK COMMITMENT ON EMPLOYEES OF PT. INDO
SEPADAN JAYA, TANJUNG SAFETY FACTORY***

Oleh:

ATANIA MARGARETTA BR GINTING

NPM : 178600279

Abstract

This study aims to determine correlation between work motivation and work commitment on employees of PT. Indo Sepadan Jaya, Tanjung Selamat Factory. The hypothesis proposed is that there is a positive correlation between work motivation and work commitment at PT. Indo Sepadan Jaya, Tanjung Selamat Factory, meaning that the higher the employee's work motivation, the higher the work commitment. On the other hand, the lower the work motivation, the lower the work commitment. The sample in this study were 86 employees of PT. Indo Sepadan Jaya, Tanjung Selamat Factory. The sampling technique in this study is a total sampling technique. The method used in this study is a quantitative method. The form of the scale in this study is a Likert scale. In this study there are two scales, namely the work commitment scale and work motivation scale. with the reliability coefficient of work motivation with the Cronbach Alpha formula 0.898 and the work commitment reliability coefficient with the Cronbach Alpha formula 0.926. Data analysis using product moment correlation. Based on data analysis, it shows that there is a significant relationship between work motivation and employee work commitment ($r_{xy} = 0.520$; $P = 0.000 < 0.05$). Furthermore, it is known that the contribution of work motivation with commitment to work is 41.4% while 58.6% is influenced by other factors. work motivation is high where the hypothetical mean is $60 >$ from the empirical mean 76.70 and the difference exceeds the SD value of 10,986. And work commitment is also classified as good where the hypothetical mean is $35 <$ from the empirical mean 47.15 and the difference exceeds the SD value of 9.368.

Keywords: work motivation, work commitment

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai untuk mencari keuntungan dan meningkatkan eksistensinya, sehingga perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan peranan penting, dimana maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Kinerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Dalam dunia kerja, untuk mengukur hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya melaksanakan tugas bisa dilihat dari komitmennya dalam bekerja, berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Karyawan yang semangat dalam bekerja, merupakan aspek terpenting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Didalam bekerja, seorang karyawan harus menanamkan suatu komitmen dalam dirinya. Agar saat bekerja ia bisa benar-benar memberikan hasil yang memuaskan atau hasil yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Wibowo dalam Putri (2014:220) menurutnya komitmen pada organisasi menyangkut 3 sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan

organisasi (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Rivai (2006:248) juga memperjelas bahwa “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan pasif.

Komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Hersey (dalam Putri, 2014:224) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

- a. Faktor usia, yang merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya: pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.
- b. Faktor pengalaman kerja yaitu lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat

keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen bekerja pun meningkat

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

PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat, adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit.

PT. Indo Sepadan Jaya ini adalah bagian dari perusahaan ASIAN AGRI yang sampai saat ini menjadi salah satu perusahaan kelapa sawit nasional terbesar di Asia dengan kapasitas produksi sebesar 1 juta ton minyak sawit pertahun.

PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat terdapat beberapa karyawan yang menjadi fokus penelitian ini dan masing-masing memiliki

bagiannya tersendiri, yaitu ada bagian proses shift 1, proses shift 2, bengkel, kantor, dan laboratorium.

Perusahaan tersebut memiliki beberapa bagian sudah pasti yang dikerjakan juga berbeda tetapi saling mempengaruhi karena mereka bekerja untuk mengendalikan mesin supaya dapat mencapai salah satu tujuan utama pabrik yaitu memproses buah sawit menjadi minyak. Untuk dapat mencapai tujuan dari yang mereka kerjakan, harus ada kerjasama yang baik antara satu dengan yang lainnya.

Pemimpin yang menjadi kepala di PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat, selain manager terdapat juga beberapa Asisten yang ditempatkan di setiap bagian-bagian pekerjaan dari karyawan tersebut, sebagai penanggung jawab untuk berjalannya pekerjaan di setiap bagian itu, untuk memimpin dan mengarahkan setiap karyawan di bagian tersebut. Menjadi pemimpin bukanlah hal yang mudah. Pemimpin dan karyawan di setiap pabrik seharusnya dapat bekerja sama dan memiliki kemampuan yang ekstra, cepat tanggap, dan mampu menguasai setiap keadaan, karena jika tidak, maka pabrik bisa saja berhenti berproses, karena banyaknya masalah-masalah yang tidak bisa terselesaikan baik masalah dari pekerjaannya atau yang dikerjakan, yang akan menyebabkan kerugian di dalam perusahaan tersebut.

PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat memiliki beberapa masalah di bagian yang dikerjakan salah satunya yaitu di bagian permesinan. Karena banyaknya buah yang harus diolah setiap harinya, sehingga membuat mesin mudah untuk eror atau mengalami kerusakan. Untuk dapat

memperbaiki, perusahaan membutuhkan karyawan yang cepat tanggap, mau bekerja keras dan bekerja sama, memperbaiki mesin supaya pabrik bisa memproses kembali.

Saat masa pra penelitian berlangsung terdapat beberapa fenomena yaitu ada beberapa karyawan kurang bisa berorientasi pada hasil akhir kerja yang berkualitas. Contohnya karyawan yang bekerja di berbagai bagian sering mengalami miskomunikasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang mengakibatkan ada beberapa mesin nantinya yang rusak dan menghambat kelancaran proses pengolahan minyak karena adanya kesalahan pengoperasian. Setiap mesin di dalam pabrik tersebut saling berkaitan dengan mesin yang lainnya sehingga ketika 1 mesin rusak bisa saja itu menghambat kelancaran mesin yang lainnya. Dalam hal ini perusahaan sangat menekankan kepada setiap karyawan untuk menjunjung tinggi budaya kerjasama yang baik dan komunikasi yang intens terhadap sesama karyawan saat bekerja, karena karyawan bekerja secara team bukan individual.

Fenomena terlihat juga di masa pra penelitian yaitu karyawan melihat organisasi/pabrik lain lebih menarik dari pabrik tempatnya bekerja kelihatan dari perkataan beberapa orang yang peneliti wawancarai.

“ah, banyak kali masalahnya pabrik ini, pabrik A enggaknya kek gini kali kulihat, kamu ngapain ke sini penelitian gak bagus pabriknya ini. ke pabrik A aja, seandainya bisa roker karyawan kami pun pengen roker”
(wawancara tanggal 5 agustus 2020)

Fenomena lainnya yang terjadi diperusahaan tersebut ialah, karyawan cukup sulit diarahkan oleh pemimpinnya saat ada tugas tambahan ketika ada

mesin yang rusak akibat kesalahan pengoperasian karyawan yang bersangkutan. Mereka cenderung meminta tambahan upah, Padahal mereka sudah menerima gaji untuk mengerjakan hal itu. Mereka tidak memandang pekerjaan yang diberikan sebagai kewajiban mereka yang harus dikerjakan sebagai karyawan.

“setelah selesai kami kerjakan, bapak belikkanlah makan siang kami ya, biar kami kerjakan ini pak??”
(wawancara tanggal 6 agustus 2020)

Hal lainnya yang bisa di amati saat pra penelitian terjadi di bagian kantor. Ada beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan bekerja padahal ada banyak sebenarnya yang harus mereka kerjakan. ketika tidak ada pemimpin yang mengawasi. Ketika pemimpin lewat dari ruangan mereka langsung mengoperasikan komputer atau buku seakan-akan sedang sibuk dalam bekerja. dalam hal ini jelas terlihat dorongan karyawan di bagian kantor untuk bekerja bukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan bahkan bukan untuk mendongkrang perkembangan perusahaan, terlihat dari cara kerja mereka yang kurang efektif dan kurang bertanggung jawab.

Jika dilihat dari lama setiap karyawan bekerja diperusahaan, rata-rata sudah mencapai 15 tahun sampai 19 tahun. Tetapi dalam hal melibatkan diri di dalam perusahaan untuk bekerja dengan maksimal masih belum terlihat. Dari fenomena yang terlihat, dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan PT. Indo sepadan jaya terlihat memiliki masalah dalam berkomitmen di perusahaan tersebut. hal itu di perjelas oleh Fink (dalam, Kaswan 2019:127) yang mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi

beberapa bagian, yaitu: Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, Selalu mencari informasi tentang organisasi, Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan, Menaruh perhatian pada hubungan kerjanya antar unit organisasi, Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja, Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya, Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik, Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.

Perusahaan bisa saja mengambil tindakan pemecatan kepada setiap karyawan yang kurang berkomitmen di dalam bekerja, karena hal itu bisa saja membawa pengaruh buruk kepada perusahaan ke depannya. Tetapi, di dalam hal pemecatan perusahaan memiliki banyak tahapan yang harus di kerjakan mulai dari teguran secara lisan, konseling HRD pada setiap karyawan yang bermasalah, memberikan surat teguran, surat peringatan sebanyak 3x, pengurusan pendindaklanjutan dari PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung selamat ke Pusat perusahaan Asian Agri, lalu penindaklanjutan ke Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI), penindaklanjutan kembali ke dinas ketenagakerjaan, dan di akhir perusahaan juga harus memberikan pesangon akhir yang cukup besar yang dihitung dari masa kerja dan golongannya di perusahaan, pesangon tersebut bisa sampai puluhan juta yang harus di keluarkan perusahaan untuk setiap karyawan yang akan di pecat, sehingga hal

ini juga akan memberatkan perusahaan ketika mengambil tindakan pemecatan dengan gegabah.

Hal-hal yang mungkin mempengaruhi sikap mereka dalam bekerja adalah motivasi mereka bekerja. Dalam bekerja seseorang harus memiliki motivasi, seperti untuk apa dia bekerja, kenapa dia bekerja, target apa yang harus ia capai dalam bekerja, dsb. sehingga melalui motivasi tinggi, bisa menimbulkan suatu komitmen yang baik pula dalam diri setiap karyawan saat bekerja. Seperti halnya Mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dengan baik, atau memberikan diri seutuhnya menjadi bagian dari perusahaan tersebut. sehingga karyawan bisa mencapai tujuan dari perusahaan ditempat ia bekerja. Dengan begitu, setiap masalah yang menghambat operasional perusahaan itu, dapat dengan rela dan ikhlas dikerjakan oleh setiap karyawan yang bersangkutan. Supaya dapat terselesaikan, dan agar perusahaan bisa beroperasi dengan baik kembali.

Berdasarkan pendapat Hersey dalam Putri (2014:224) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah dasar seseorang untuk melakukan sesuatu atau mengerjakan sesuatu. sehingga motivasi yang mereka punya itulah yang menjadi patokan setiap karyawan dalam bekerja. motivasi juga dapat dikatakan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal atau mengerjakan sesuatu. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja, Baik atau buruknya suatu motivasi yang dimiliki karyawan, itulah yang menentukan bagaimana komitmen mereka bekerja di

perusahaan tersebut. Untuk itu, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang dapat membangun diri mereka masing-masing dalam bekerja dan dapat membantu mereka untuk bisa menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan, sehingga setiap karyawan bisa melakukan yang terbaik untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Greenberg & Baron (dalam yoyo 2018:63) motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapain tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan dibelakang tindakan, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berkaitan dengan berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (dalam Yoyo 2018:63) ia berpendapat bahwa motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Hal yang sama juga diperkuat oleh Robert L Marthis dan Jhon H Jackson (dalam Yoyo 2018:63) yang mendefenisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena lainnya yang terjadi pada karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat mengenai motivasi bekerja dengan komitmen kerja yang kurang baik atau kurang optimal yaitu,

“Bekerja keras karyawan di sini hanya untuk mengutungkan perusahaan aja nya. Gajinya pun sama saja yang di berikan, jadi untuk apa keras-keras kali berjuang untuk perusahaan ini.”
(hasil wawancara pada 6 agustus 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas tampak ketika mereka bekerja, mereka kurang berkontribusi, untuk bisa mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. kurang berkomitmen dalam bekerja karena motivasi yang mereka punya juga kurang menuntun mereka untuk bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sehingga kinerja yang mereka tampilkan juga kurang baik adanya. Hal inilah yang menjadi masalah bagi perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu aspek terpenting bagi perusahaan untuk mengerjakan segala sesuatunya yang dibutuhkan perusahaan supaya bisa mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, maka setiap karyawan seharusnya memiliki motivasi yang dapat membangun perusahaan dan juga harus berkomitmen dalam bekerja.

Dasar seseorang untuk mengerjakan segala sesuatu berasal dari diri sendiri yang terbentuk menjadi motivasi. Jika motivasi untuk bekerja kurang optimal atau kurang mendukung perusahaan tempat mereka bekerja, maka saat bekerja besar kemungkinan para karyawan tidak melakukan tugas nya dengan baik. Sehingga bisa saja merugikan perusahaan tersebut, Dan titik akhir dari kerugian perusahaan adalah penutupan atau kebangkrutan perusahaan. Yang akan membuat banyak karyawan di PHK dan menjadi pengangguran. Padahal masih banyak karyawan yang sebenarnya berkomitmen dan membutuhkan

pekerjaan itu. Tetapi karena beberapa orang yang tidak bisa bekerja sama, semua karyawan harus menanggung resiko negative tersebut.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan diatas, terkait dengan masalah komitmen bekerja yang kurang baik pada karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat telah diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen bekerja adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen bekerja pada karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah komitmen bekerja karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat. Setiap karyawan kurang optimal dalam mengerjakan setiap tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan yaitu mereka sering lalai mengerjakan tugasnya bahkan sering terjadi miskomunikasi antar karyawan yang menyebabkan terjadinya kerusakan dan hambatan dalam proses pengolahan minyak kelapa sawit. Dalam hal ini, karyawan juga cukup sulit diarahkan oleh pemimpinnya saat bekerja dan karyawan kurang mau memberikan kontribusi berfikir saat ada masalah dalam bekerja, sehingga menunggu pemimpinnya untuk datang dan terlibat menyelesaikan masalah tersebut. Serta sikap karyawan dalam bekerja juga terlihat belum efektif dan bertanggung jawab dalam bekerja. Hal itu menjadi pertanda bahwa karyawan kurang mau terlibat untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. Mereka berkerja hanya untuk

kepentingan diri mereka sendiri, dan tidak mau lelah memikirkan atau mengerjakan setiap masalah yang terjadi diperusahaan tersebut. Hal ini tentu sangat berdampak besar bagi perkembangan perusahaan kedepan ketika komitmen kerja SDM mereka mulai tidak kelihatan.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini dibatasi pada masalah komitmen kerja karyawan dan Motivasinya dalam bekerja di PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini yang ingin mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen bekerja karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen bekerja pada karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat.

F. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah, selain harus memiliki tujuan, maka hendaknya dapat memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan motivasi kerja dengan komitmen bekerja pada karyawan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

Hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan manambah wawasan berfikir bagi karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat dalam upaya memahami dan meninjau kembali bagaimana kondisi mereka saat bekerja ditinjau dari komitmen mereka dalam bekerja dan dengan melihat apa motivasi kerja saat bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Kerja Karyawan

1. Pengertian Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal karyawan ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasional) dan pengalaman baru karyawan ketika mulai bekerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak).

Luthans (dalam Triatna, 2016:120) mengemukakan komitmen dalam perspektif sikap yaitu, bahwa sering komitmen kerja dimaknai sebagai: (a) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; (b) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; dan (c) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Colquit, dkk (dalam Wibowo 2016:188) juga mendefinisikan komitmen sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen pada organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*).

Richard M Streers (dalam Triatna, 2016:120) mendefinisikan komitmen kerja sebagai: rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi),

keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2011:205) berpendapat bahwa komitmen kerja itu sebagai suatu cerminan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Meyer and Allen yang (dalam Yoyo, 2018:141) menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Luthans (dalam Kaswan, 2019:205) juga memperjelas bahwa komitmen kerja ialah sikap kerja seorang karyawan yang berdampak positif terhadap suatu organisasi atau suatu perusahaan. Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (dalam Kaswan, 2019:206) juga memperjelas bahwa komitmen kerja karyawan dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2019:205) berpendapat bahwa komitmen kerja itu sebagai suatu cerminan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Definisi dari komitmen organisasi juga kembali diperjelas oleh Robbins (dalam Suparyadi, 2015:451) yang mengatakan bahwa

komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Marthis & Jackson (dalam Suparyadi, 2015:452) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Selanjutnya komitmen organisasi juga dijelaskan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (dalam Wibowo 2016:188) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi itu sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen dalam organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*).

Berdasarkan pengertian-pengertian komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap untuk menerima setiap tujuan-tujuan dari suatu perusahaan dan memberi dukungan kepada perusahaan tersebut dengan bekerja secara efektif dan produktif dalam segala situasi dan kondisi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Luthans (dalam Suparyadi, 2015:458) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya komitmen anggota pada organisasi dimana mereka berada.

Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan kedalam faktor personal, faktor internal, dan faktor eksternal organisasi.

a. Faktor Personal

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman. Setiap individu sebelum menjadi anggota sebuah organisasi telah memiliki nilai-nilai sendiri yang diperoleh dari keluarga dan lingkungannya. nilai-nilai ini akan menjadi suatu bekal awal bagi individu untuk mempersepsi, mengambil sikap, dan berperilaku terhadap lingkungannya yang baru, seperti nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan rekan-rekan kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh individu, yaitu kompetensi intelektual, emosional, dan spiritual merupakan modal utama bagi individu untuk melakukan pekerjaannya. Seseorang berusaha menjadi anggota sebuah organisasi merupakan suatu bentuk perilaku yang dimotivasi untuk setidaknya memenuhi salah satu kebutuhannya, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan atau prestasi, atau aktualisasi diri.

b. Faktor Internal Organisasi

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasikan atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan

organisasi. Orang bekerja juga bermaksud untuk bersosialisasi, berprestasi, atau beraktualisasi diri. Oleh karena itu, ganjaran yang diberikan oleh organisasi, baik itu berupa gaji, promosi, pekerjaan yang menantang dapat mempengaruhi tingkat komitmen individu pada organisasinya. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kesetiaan atau loyalitas anggota terhadap organisasi. Pemimpin yang mau memahami dan membantu karyawan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh bawahan akan memberikan rasa aman dan nyaman pada bawahan tersebut sehingga memberikan peluang pada anggota ini untuk bertahan lebih lama dalam organisasi. Demikian pula dengan rekan kerja yang ramah dan bersedia untuk bekerja sama atau membantu akan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada anggota sehingga ia akan mau bertahan lama dalam organisasi. Begitu juga dengan kebijakan perusahaan yang memberikan harapan bagi karyawan supaya karyawan bisa maju dan mendapatkan karier yang lebih baik kedepannya, maka itu akan membuat karyawan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan juga akan bertahan di dalam perusahaan.

c. Faktor Eksternal Organisasi

Pada dasarnya, setiap makhluk hidup, apalagi manusia, pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya

produk baru yang menarik, kemajuan teknologi dan lain-lain. guna memenuhi berbagai macam kebutuhan ini, seorang karyawan akan berhitung apakah dengan pendapatannya sekarang ini dapat mencukupi atau tidak. Apabila mencukupi kemungkinan organisasi akan bertahan didalam organisasi tersebut, jika tidak mencukupi maka sangat memungkinkan anggota organisasi tersebut keluar untuk bekerja diorganisasi lain yang bisa memenuhi kebutuhannya tersebut.

Komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Hersey (dalam Putri 2014:224) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

- a. Faktor usia, yang merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya: pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia di atas 50 tahun.
- b. Faktor pengalaman kerja yaitu lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai

bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen bekerja pun meningkat

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

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu faktor personal, internal organisasi, eksternal organisasi, usia, pengalaman kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja. di dalam bekerja, seorang karyawan harus memiliki komitmen yang kuat didalam dirinya supaya dapat membentuk suatu kesetiaan kepada organisasi atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja yang dapat dicirikan oleh keingiannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi/perusahaan lalu berbuat yang terbaik untuk organisasi/perusahaan dan selalu menjaga nama baik organisasi.

3. Dimensi Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Meyer dan Allen (dalam Wibowo, 2013:189) mengemukakan ada 3 dimensi komitmen kerja yaitu :

a. *Affective Commitment*

Adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterlibatan emosional dan keterlibatan lainnya dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau *emotion-based*, dapat berupa perasaan, persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

b. *Continuance Commitment*

Adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu, ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

c. *Normative Commitment*

Adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega atau perusahaan yang lebih besar.

Senada dengan pendapat di atas, Newstrom (dalam Wibowo, 2013:189) membedakan adanya tiga bentuk aspek komitmen, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. *Affective commitment*

Suatu tingkat emosional positif di mana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi

b. *Normative commitment*

Merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan mereka memiliki internalisasi norma dan perasaan yang dianggap sebagai kewajiban.

c. *Continuance commitment*

Mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi. Dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa dimensi komitmen kerja yaitu *affective commitment*, *Continuance commitment* dan *normative commitment*.

4. Ciri-Ciri Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Fink dalam Kaswan (2019:127) mengelompokkan ciri-ciri komitmen menjadi sepuluh, yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerjanya antar unit organisasi
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Menurut Michaels (2011), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

- a. Komitmen pada pekerjaan

Refleksi dari tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak bekerja.

b. Komitmen dalam kelompok

Tekad bersama untuk bekerja demi tujuan yang diinginkan bersama-sama. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

c. Komitmen pada organisasi

Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ciri-ciri komitmen pada organisasi: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berfikir positif pada kritik dari teman-teman, menempatkan prioritas diatas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berfikir positif pada pemimpin puncak organisasi/perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri komitmen kerja ialah memiliki komitmen pada pekerjaannya, memiliki komitmen dalam kelompok dan memiliki komitmen pada organisasi/perusahaan.

B. Motivasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sopiah (2008), hal motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan 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. Setiadi (dalam Sopiah, 2013), juga menjelaskan hal yang sama yaitu motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan yang hendak dicapai, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Selanjutnya, Robert L.Marthis dan Jhon H. Jackson (dalam Yoyo, 2018:63) mendefenisikan motivasi (*motivation*) sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Martins (2006) juga memperjelas bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang

menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Dari berbagai pendapat yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow (dalam Yateno, 2020:231) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada 5 yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, misalnya kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan semangat untuk bekerja.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. pada dasarnya manusia normajl tidak mau hidup menyendiri, seseorang diri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan Yang Mencerminkan Harga Diri

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan *prestise*. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula *prestise*-nya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut Herzberg (dalam Yateno, 2020:230) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada 2 yaitu :

a. Faktor Intrinsik

1. Prestasi

Prestasi artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja itu.

2. Pengakuan

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manager) bahwa ia adalah orang yang berprestasi & diberikan pujian. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

4. Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1. Gaji Atau Upah

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, Motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sasaran dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik. faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (dalam Sakiman, 2019:36) mengungkapkan ada lima aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan gabungan ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi,

serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Winardi (dalam Sakiman 2019:36) mengungkapkan terdapat tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan, kebutuhan, dan rasa aman.

4. Jenis Dan Bentuk Motivasi Dalam Organisasi

Menurut Yateno (2020), motivasi yang diberikan pada individu dapat dibagi menjadi 2 motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan dorongan untuk mendapatkan penghargaan. Dari pengertian tersebut maka seorang pemimpin mencoba memberikan stimulus dan mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan yang baik. Adapun stimulus yang akan diberikan kepada bawahan berupa penghargaan atau insentif berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Adapun bentuk motivasi yang positif adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
2. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”.
3. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahan sebagai seorang individu.
5. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan.
6. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan.
7. Pemberian kompensasi dan insentif baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakkan dan keadilan dan lain sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan atasan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan, dapat diartikan bahwa agar bawahan mau melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “manakuti” bawahannya, sehingga dengan kekuatan kekuasaan tersebut akan dapat

mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya atau motivasi yang menimbulkan rasa takut bawahan sehingga bersedia melaksanakan pekerjaan penuh dengan tekanan. Kekuatan kekuasaan tersebut seperti statement dari pimpinan yang menyatakan bahwa jika tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan kehilangan uang insentif atau akan dipindah tugaskan dan lain sebagainya.

Adapun bentuk motivasi negative adalah adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman, baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan jenis dan bentuk motivasi dalam organisasi ada dua yaitu motivasi positif dan motivasi negative

5. Fungsi Motivasi

Menurut pendapat Djamrah (dalam Yateno, 2020:226) fungsi motivasi terdiri dari tiga hal penting yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik

- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Sejalan dengan pendapat Oemar (dalam Yateno, 2020:226) yang menjelaskan fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong timbulnya perilaku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy. Motivasi dalam diri karyawan merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan fungsi motivasi ialah motivasi sebagai pendorong perbuatan, motivasi sebagai penggerak perbuatan, motivasi sebagai pengarah perbuatan.

C. Hubungan Antara Motivasi kerja dengan Komitmen Kerja.

Menurut Meyer and Allen (dalam Yoyo, 2018:141) komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Sejalan dengan pendapat Luthans (dalam Kaswan, 2019:205) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi ialah sikap kerja seorang karyawan yang berdampak positif terhadap suatu organisasi atau suatu perusahaan.

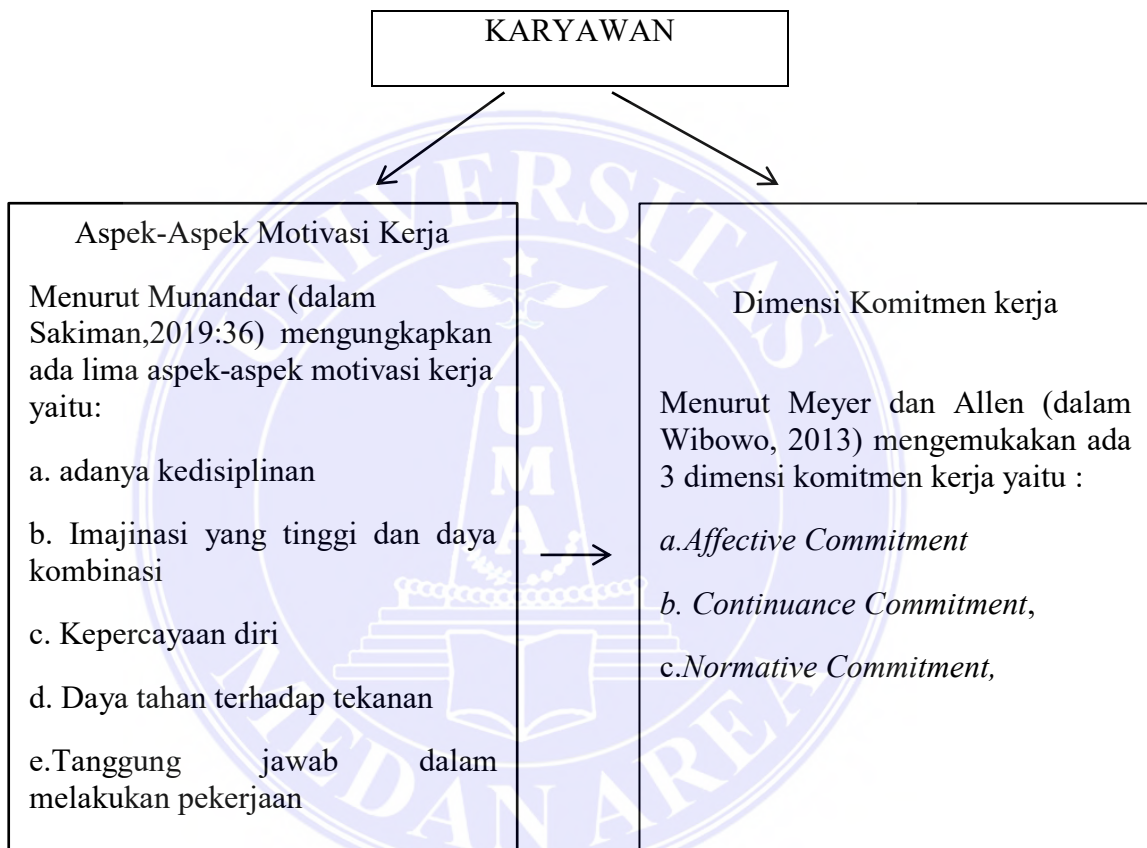
Menurut pendapat Hersey dalam Putri (2011:25) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yaitu motivasi karyawan dalam bekerja. sejalan dengan pendapat Robert L.Marthis dan Jhon H. Jackson (dalam Yoyo, 2018:63) yang mendefenisikan motivasi (*motivation*) sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Senada dengan pendapat Sopiah (2008), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan 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

Di dalam hasil penelitian terdahulu oleh Fannidia Ifani Putri (2014) membuktikan bahwa adanya hubungan yang significant antara motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitiannya juga dapat dilihat bahwa hubungan Motivasi kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategori tinggi yaitu 85,1% sedangkan Komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategori baik yaitu 84,1%. Ini menunjukkan terdapat Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja, dengan besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ yang berada pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang karyawan didalam bekerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dicermati oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Karyawan yang kurang berkomitmen dalam bekerja seharusnya menjadi sinyal bagi perusahaan untuk waspada. Hal ini disebabkan karena motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan, Karena motivasi yang dimiliki karyawan itulah yang menjadi dorongan bagi dirinya untuk bisa bekerja semaksimal mungkin, dan memiliki komitmen dalam bekerja.

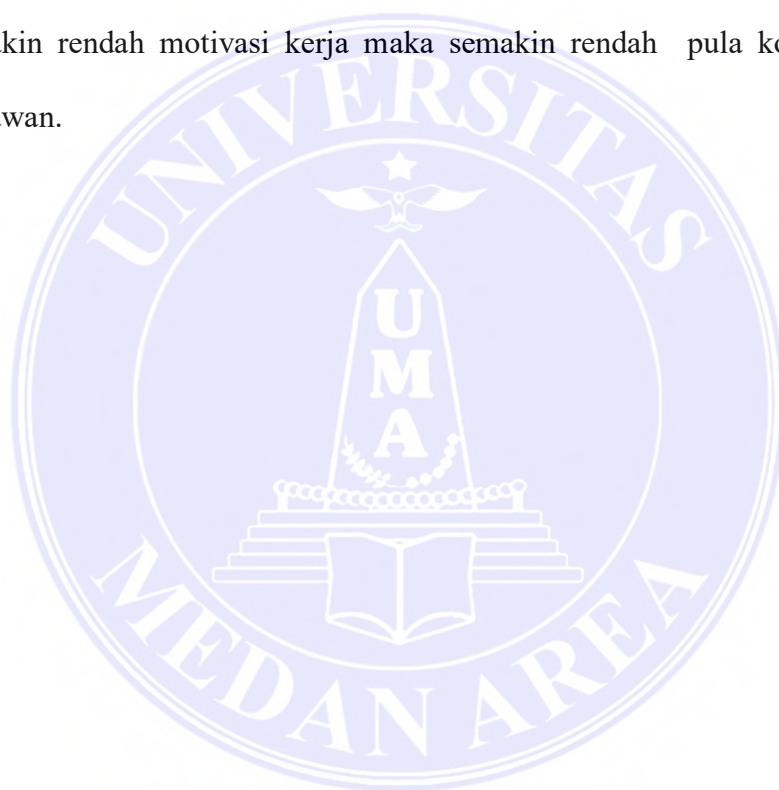
Sehingga Motivasi cukup berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin berkomitmen pula karyawan bekerja.

D. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan PT.Indo Sepadan Jaya Pabrik Tanjung Selamat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat. Dan begitu juga Sebaliknya. Semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula komitmen kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Tujuan penelitian ini untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah :

- a. Variabel bebas : Motivasi Kerja
- b. Variabel terikat : Komitmen Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu sikap untuk menerima setiap tujuan-tujuan dari suatu perusahaan dan memberi dukungan kepada perusahaan tersebut dengan bekerja secara efektif dan produktif dalam segala situasi dan kondisi.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Wibowo, 2013) mengemukakan ada 3 dimensi komitmen kerja yaitu, *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Munandar (dalam Sakiman, 2019:36) mengungkapkan ada lima aspek-aspek motivasi kerja yaitu: adanya kedisiplinan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap yang bekerja di PT.Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat yang berjumlah 86 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama (Hadi,2004). Lebih jelas lagi, sampel adalah sebagian atau wakil yang akan diteliti (Arikunto,2002). Mengingat adanya keterbatasan jumlah populasi, maka jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 86 orang. Dengan rincian :

- a. Bagian Proses Shift 1 : 22 orang
- b. Proses shift 2 : 22 orang
- c. Bagian bengkel : 16 orang
- d. Bagian labolatorium : 9 orang
- e. Kantor : 17 orang

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, menurut Sugiono (2007), total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala.

Skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian (Hadi Kusumah, 2010) yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelitian.

Di dalam penelitian ini terdapat 2 skala yang digunakan, yaitu skala motivasi kerja dengan komitmen kerja, adapun skala tersebut yaitu:

1. Skala Komitmen Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja Menurut Meyer dan Allen (dalam Wibowo, 2013) mengemukakan ada 3 dimensi komitmen kerja yaitu :

- a. *Affective Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterlibatan emosional dan keterlibatan lainnya dengan organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu, ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

- c. *Normative Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan obligation-based untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega atau perusahaan yang lebih besar.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Motivasi Kerja

Menurut Munandar (dalam sakiman, 2019:36) mengungkapkan ada lima aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

a. Adanya kedisiplinan

adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang

d. Daya tahan terhadap tekanan

Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Butir

Validitas mempunyai arti sejauh mana kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya atau sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya (Nisfiannoor, 2009) Jadi, ada kesesuaian antara indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang

digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson melalui SPSS

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berbicara tentang sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten apabila diukur kembali pada orang yang sama diwaktu yang berbeda atau pada orang yang berbeda diwaktu yang sama. Adapun digunakannya teknik reliabilitas yang di gunakan dari *Cronbach's Alpha* melalui SPSS.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas (Motivasi Kerja) dengan satu variabel terikat (Komitmen Kerja).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan ujiasumsi yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variable telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variable tergantung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat. Dimana bukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,520$; $P = 0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin baik komitmen kerja karyawan tersebut.
- 2) Selanjutnya dengan melihat nilai-nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat memiliki Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata 76,70 sedangkan komitmen kerja dengan nilai rata-rata 47,15.
- 3) Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tergolong

tinggi dimana mean hipotetik 60 lebih kecil dari mean empirik 76,70 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,986. Dan komitmen kerja juga tergolong tinggi dimana mean hipotetik 35 lebih kecil dari mean empirik 47,15 dan selisihnya melebihi nilai SD 9,368.

- 4) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara Motivasi kerja dengan komitmen kerja adalah sebesar $r^2 = 0,414$ ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dibentuk oleh motivasi kerja sebesar 41,4% hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 58,6 % pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini. Dalam hal ini dapat diartikan juga bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja tergolong sedang.

B. Saran

1) Saran kepada karyawan

Melihat adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pada karyawan. Kiranya karyawan bisa mempertahankan bahkan semakin meningkatkan komitmen serta motivasinya dalam bekerja kedepannya. Untuk meningkatkan komitmen karyawan terdapat beberapa hal yang harus dilakukan, yaitu menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan, menciptakan suasana yang harmonis dengan saling bekerja sama antar setiap karyawan, memberikkan reward pada diri sendiri dalam setiap pencapaian yang dilakukan, dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

2) Saran untuk organisasi atau perusahaan

Kiranya perusahaan bisa membentuk perencanaan terbaru sesuai dengan hal-hal yang di butuhkan perusahaan. salah satunya membuat training atau cara-cara untuk mengoperasikan mesin-mesin di pabrik yang sering rusak dan menghambat proses berjalannya produksi, memberikan hal-hal baru bagi karyawan misalnya memberikan kenaikan gaji,bonus, jenjang karir jika bisa mencapai target atau tujuan dari hal yang ia kerjakan.

3) Saran kepada peneliti selanjutnya

Supaya lebih mengembangkan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja, diantaranya adalah kepemimpinan, iklim kerja, dan usia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Asri Lona.P.(2014).*Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Orgaisasi.Vol.1,No.2 October 2014, 1-15*
- Hadi. 2004. *Methodology Research*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hamalik, Oemar. (1993). *Psikologi Manajemen*. Bandung : Trigeda Karya
- Hanafi, M. M. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (1996). *Organisasi Dan Motivasi* . Jakarta. Bumi Aksara
- Indriyani,H.(2017).Implementasi komitmen organisasional terhadap Kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Organisasi Manajemen November 2017 Vol.2, No.1, 90-104.*
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Guru Slb Di Kabupaten Subang. *Vol 11, No.2 October 2010, 77-88.*
- Kaswan.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, Anggota IKAPI.
- Nisfiannoor. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta Salemba Humanika
- Nurtjahjono, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, 1-8.*
- Putri, F. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. vol 2. Nomor 1, Juni 2014, 220-231.
- Rino,Yuniarsih,Dkk.(2020).*Perilaku Organisasi*.Jakata: PT Refika Aditama.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktik,Edisi pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Alfabeda
- Sakiman. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo . Vol 1. No.1, Hlm 30-44.
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis (2/1) 2016* , 28-37.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang . *Vol. 1 No. 2 (2015)* ,43-53
- Subri. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Wali Persada.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Unit Penerbit STIM YKPN .
- Yoyo Sudaryo, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).







Resp	X- MOTIVASI KERJA																												JLH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	89	
2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	73	
3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	73	
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	80	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	81	
6	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	4	4	95	
7	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	89	
8	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	75	
9	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	78	
10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	86	
11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	78	
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	86	
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	87	
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	85	
15	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	79	
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	82	
17	2	4	1	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	90	
18	1	2	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	79	
19	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	3	74	
20	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	62	
21	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	56	
22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	69	
23	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	61	
24	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	64	
25	1	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	59	
26	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	4	2	72	
27	3	3	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	69	
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	84	
29	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	44

30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	86
31	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	88
32	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	74
33	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	76
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	82
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	81
36	2	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	97
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	89
38	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	73
39	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	76
40	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	84
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	79
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	85
43	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	83
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	85
45	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	3	2	2	3	2	1	4	1	3	3	3	3	72
46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	83
47	2	3	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	88
48	1	3	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	79
49	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	3	76
50	1	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	63
51	1	4	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	57
52	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	70
53	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	58
54	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	64
55	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	61
56	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	4	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	4	2	67
57	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	70
58	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	84
59	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	2	48
60	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	4	3	88

61	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	86
62	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	73
63	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	76
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
65	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	81
66	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	4	4	97
67	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	92
68	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	76
69	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	76
70	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	85
71	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
72	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	86
73	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	86
74	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	89
75	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	2	3	4	1	3	3	3	3	79
76	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	84
77	2	3	1	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	86
78	1	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	1	3	1	3	3	3	4	3	86
79	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	4	3	77
80	1	4	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	64
81	1	3	1	3	3	2	3	1	3	4	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	60
82	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	68
83	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	63
84	1	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	63
85	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	62
86	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	4	1	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	73



Resp	Y - KOMITMEN KERJA																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	1	1	4	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	39
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	4	2	4	3	49
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	46
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	46
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	59
14	3	3	4	4	3	2	4	1	4	4	3	3	4	2	3	4	51
15	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	51
16	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	58
17	1	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	1	4	3	1	3	31
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	4	1	2	4	4	3	3	2	3	2	3	1	4	4	4	3	47
20	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	59
21	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	29
22	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	52
23	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	32
24	1	1	1	4	4	4	4	2	3	1	1	1	1	3	1	3	35
25	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	55
26	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	46
28	4	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	37
29	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	42
30	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	42
31	4	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	4	1	33
32	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	52
33	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	48
36	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	52
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	56

47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
50	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	58
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
53	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	41
54	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	45
55	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	36
56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	46
57	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	36
58	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	1	3	4	4	3	4	50
59	1	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	1	1	3	1	3	28
60	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
61	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	52
62	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	32
63	4	1	3	4	3	2	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	52
64	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	4	2	46
65	3	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	52
66	1	1	1	4	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	3	26
67	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
69	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	48
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
71	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	47
72	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
73	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	60
74	4	3	1	4	4	4	3	1	4	1	1	3	4	4	4	4	49
75	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	52
76	2	1	2	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	35
77	1	1	1	4	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	29
78	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	47
79	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	35
80	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45
81	4	2	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	1	46
82	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	35
83	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	45
84	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	48
85	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	39
86	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	56



LAMPIRAN B

ALAT UKUR PENELITIAN



LAMPIRAN B-1 SKALA KOMITMEN KERJA

Identitas Karyawan

Nama inisial :

Usia :

Jenis kelamin:

Divisi/bagian kerja di :

Lama bekerja :

Cara-cara mengisi kuesioner ini :

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda didalam kuesioner ini. sebelum menjawab ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan.

1. Dalam menjawab kuesioner ini anda tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang anda berikan dapat diterima.
2. Identitas dan jawaban yang anda berikan dijamin kerahasiannya.
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda, bukan dengan apa yang seharusnya atau karena pengaruh orang lain.
4. Pilihan jawaban terdiri dari :
S = SETUJU pilihlah kolom S jika anda setuju dengan pernyataan tersebut.
SS = SANGAT SETUJU, pilihlah kolom SS jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
TS = TIDAK SETUJU, pilihlah kolom TS jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
STS = SANGAT TIDAK SETUJU, pilihlah kolom STS jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Di setiap kolom pernyataan anda cukup memilih satu jawaban saja antara (S, SS, TS, STS). Dengan memberikan tanda ceklist.

Contoh pengisian :

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Saya Nyaman Bekerja disini				
2.	Saya bekerja di sini untuk meningkatkan karier				

-SELAMAT MENGERJAKAN 😊-

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
1.	Saya kurang akrab dengan karyawan disini.				
2.	Bekerja disini menyenangkan karena rekan-rekan kerja saling tolong menolong dalam bekerja.				
3.	saya merasa ketenangan dilingkungan kerja belum tercipta				
4.	Saya merasa nyaman bekerja disini.				
5.	Jika pabrik mengalami kendala maka harus atasan yang bertanggung jawab memperbaikinya.				
6.	Keberhasilan di lingkungan kerja menjadi tanggung jawab bersama.				
7.	Kebersihan pabrik adalah tanggung jawab petugas kebersihan				
8.	Saya harus merawat lingkungan kerja supaya kebersihannya terjaga				
9.	Saya bekerja untuk mengisi waktu kosong.				
10.	Saya berusaha bekerja dengan baik untuk mendapatkan kenaikan gaji.				
11.	Bekerja di pabrik adalah pekerjaan sampingan buat saya.				
12.	Saya bekerja disini untuk meningkatkan karier.				
13.	Saya bekerja untuk menghindari teguran				
14.	Perusahaan sudah memberikan yang terbaik selama ini, maka dari itu saya pun harus berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
15.	Saya mencari waktu yang tepat untuk bisa segera terlepas dari perusahaan ini.				
16.	Saya memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tanggung jawab hingga pensiun				

-TERIMA KASIH-



**LAMPIRAN B-2 SKALA
MOTIVASI KERJA**

Identitas Karyawan

Nama inisial :

Usia :

Jenis kelamin:

Divisi/bagian kerja di :

Lama bekerja :

Cara-cara mengisi kuesioner ini :

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda didalam kuesioner ini. sebelum menjawab ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan.

6. Dalam menjawab kuesioner ini anda tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang anda berikan dapat diterima.
7. Identitas dan jawaban yang anda berikan dijamin kerahasiannya.
8. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda, bukan dengan apa yang seharusnya atau karena pengaruh orang lain.
9. Pilihan jawaban terdiri dari :
S = SETUJU pilihlah kolom S jika anda setuju dengan pernyataan tersebut.
SS = SANGAT SETUJU, pilihlah kolom SS jika anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
TS = TIDAK SETUJU, pilihlah kolom TS jika anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
STS = SANGAT TIDAK SETUJU, pilihlah kolom STS jika anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Di setiap kolom pernyataan anda cukup memilih satu jawaban saja antara (S, SS, TS, STS). Dengan memberikan tanda ceklist.

Contoh pengisian :

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Saya Nyaman Bekerja disini				
2.	Saya bekerja di sini untuk meningkatkan karier				

-SELAMAT MENGERJAKAN 😊-

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
1.	Saya semangat bekerja jika pemimpin ada ditempat kerja.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
3.	Saya merasa malas saat ingin pergi bekerja				
4.	Saya datang ke pabrik sesuai waktu yang sudah ditentukan				
5.	Saya hanya perlu memberikan tenaga di dalam bekerja, untuk berfikir itu bagian atasan				
6.	Saya berusaha memberikan masukan jika dibutuhkan perusahaan				
7.	Saya susah menciptakan ide-ide untuk kemajuan perusahaan				
8.	Saya memiliki kewajiban memberikan ide-ide untuk kelancaran pabrik				
9.	Saya kurang yakin dalam menyelesaikan tugas yang sulit				
10.	Saya berfikir positif menanggapi tugas yang begitu banyak.				
11.	Saya kesal jika di berikan tugas tambahan oleh atasan				
12.	Saya menanggapi pekerjaan yang diberikan dengan berfikir positif				
13.	Beberapa kali saya mengalihkan tugas ke rekan-rekan kerja				
14.	Saya mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik.				
15.	Masalah diluar jam kerja bukan tanggung jawab saya lagi				
16.	Kapan saja pabrik membutuhkan bantuan, saya selalu siapa membantu				
17.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan				
18.	Saya bekerja sesuai arahan atasan, walaupun berbeda dengan kemampuan yang saya miliki				
19.	Saya semangat bekerja ketika upah yang diberikan sesuai				
20.	Saya terus semangat bekerja, walaupun jam kerja dengan upah yang diberikan kurang sesuai				
21.	Kesalahan yang saya buat menjadi tanggung jawab bersama				
22.	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan saat melakukan kesalahan dalam bekerja.				
23.	Saya hanya mengerjakan hal-hal yang saya pahami				

24.	Saya mencoba memperbaiki segala hal yang kemungkinan menghambat kelancaran pabrik				
25.	Saya hanya semangat bekerja kalau ada atasan yang mengawasi				
26.	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu				
27.	Saya menunda menyelesaikan pekerjaan ketika jam kerja sudah selesai				
28.	Saya memberikan waktu di luar jam kerja jika tugas belum terselesaikan				



LAMPIRAN C
VALIDITAS DAN
RELIABILITAS
SKALA MOTIVASI KERJA
DAN
SKALA KOMITMEN KERJA

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.34	110.391	.544	.893
VAR00002	73.50	120.065	.007	.903
VAR00003	74.24	108.234	.534	.894
VAR00004	73.72	115.333	.555	.895
VAR00005	73.74	115.346	.556	.895
VAR00006	73.42	110.764	.643	.892
VAR00007	73.74	115.346	.556	.895
VAR00008	74.34	110.391	.544	.893
VAR00009	73.74	115.346	.556	.895
VAR00010	74.94	119.302	.055	.902
VAR00011	73.42	110.764	.643	.892
VAR00012	74.17	108.546	.470	.896
VAR00013	74.01	109.000	.562	.893
VAR00014	73.77	116.651	.172	.902
VAR00015	74.16	110.679	.616	.892
VAR00016	73.49	115.712	.428	.896
VAR00017	73.71	113.362	.584	.893
VAR00018	74.24	108.234	.534	.894
VAR00019	74.24	108.234	.534	.894
VAR00020	74.08	105.534	.711	.889
VAR00021	74.34	110.391	.544	.893
VAR00022	74.59	119.562	.021	.905
VAR00023	74.01	109.000	.562	.893
VAR00024	74.21	110.944	.570	.893
VAR00025	73.74	115.346	.556	.895
VAR00026	73.74	115.346	.556	.895
VAR00027	73.42	110.764	.643	.892
VAR00028	73.74	115.346	.556	.895

Mean hipotetiknya : $\{(24 \times 1) + (24 \times 4)\} : 2 = 60$

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.70	120.684	10.986	28

Reliability

Scale: Komitmen Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.12	76.080	.742	.918
VAR00002	44.52	75.570	.666	.920
VAR00003	44.43	74.083	.814	.916
VAR00004	43.73	86.222	.123	.931
VAR00005	44.06	75.773	.791	.917
VAR00006	44.01	77.259	.661	.921
VAR00007	43.83	85.369	.190	.930
VAR00008	44.56	80.085	.404	.928
VAR00009	44.19	78.389	.577	.923
VAR00010	44.43	74.083	.814	.916
VAR00011	44.42	74.929	.747	.918
VAR00012	44.52	75.570	.666	.920
VAR00013	44.08	75.652	.729	.919
VAR00014	44.07	76.607	.766	.918
VAR00015	44.12	76.080	.742	.918
VAR00016	44.19	78.389	.577	.923

Mean hipotetik : $\{(14 \times 1) + (14 \times 4)\} : 2 = 35$

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.15	87.753	9.368	16



**LAMPIRAN D
UJI ASUMSI (UJI
NORMALITAS DAN UJI
LINEARITAS)**

1. Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitemen Kerja	86	47.15	9.368	22	64
Motivasi Kerja	86	76.70	10.986	44	97

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitemen Kerja	Motivasi Kerja
N		86	86
Normal Parameters	Mean	47.15	76.70
	Std. Deviation	9.368	10.986
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.095
	Positive	.116	.074
	Negative	-.165	-.095
Test Statistic		.165	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063	.055

2. Uji Linearitas

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Komitemen Kerja	Between Groups	(Combined)	4926.166	28	175.934	1.881	.005
		Linearity	146.944	1	146.944	1.571	.002
		Deviation from Linearity	4779.221	27	177.008	1.892	.215
	Within Groups		5331.974	57	93.543		
Total			10258.140	85			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Komitmen Kerja	.520	.414	.693	.480




Correlations

Correlations

		Komitemen Kerja	Motivasi Kerja
Komitemen Kerja	Pearson Correlation	1	.520
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.520	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86



SURAT KETERANGAN IZIN
PENELITIAN DAN SURAT
KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 537/FPSI/01.10/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 02 Juni 2021

**Yth. Mill Manager PT. Indo Sepadan Jaya,
Pabrik Tanjung Selamat
Di
Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

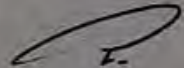
Nama : Atania Margareta Br. Ginting
NPM : 178600279
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat, PT. Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat, Dusun Aek Nauli, Desa Kampung Padang, Kec. Pangkatan, Kab.Labuhan Batu** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan PT. Indo Sepadan Jaya, Pabrik Tanjung Selamat"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.


Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

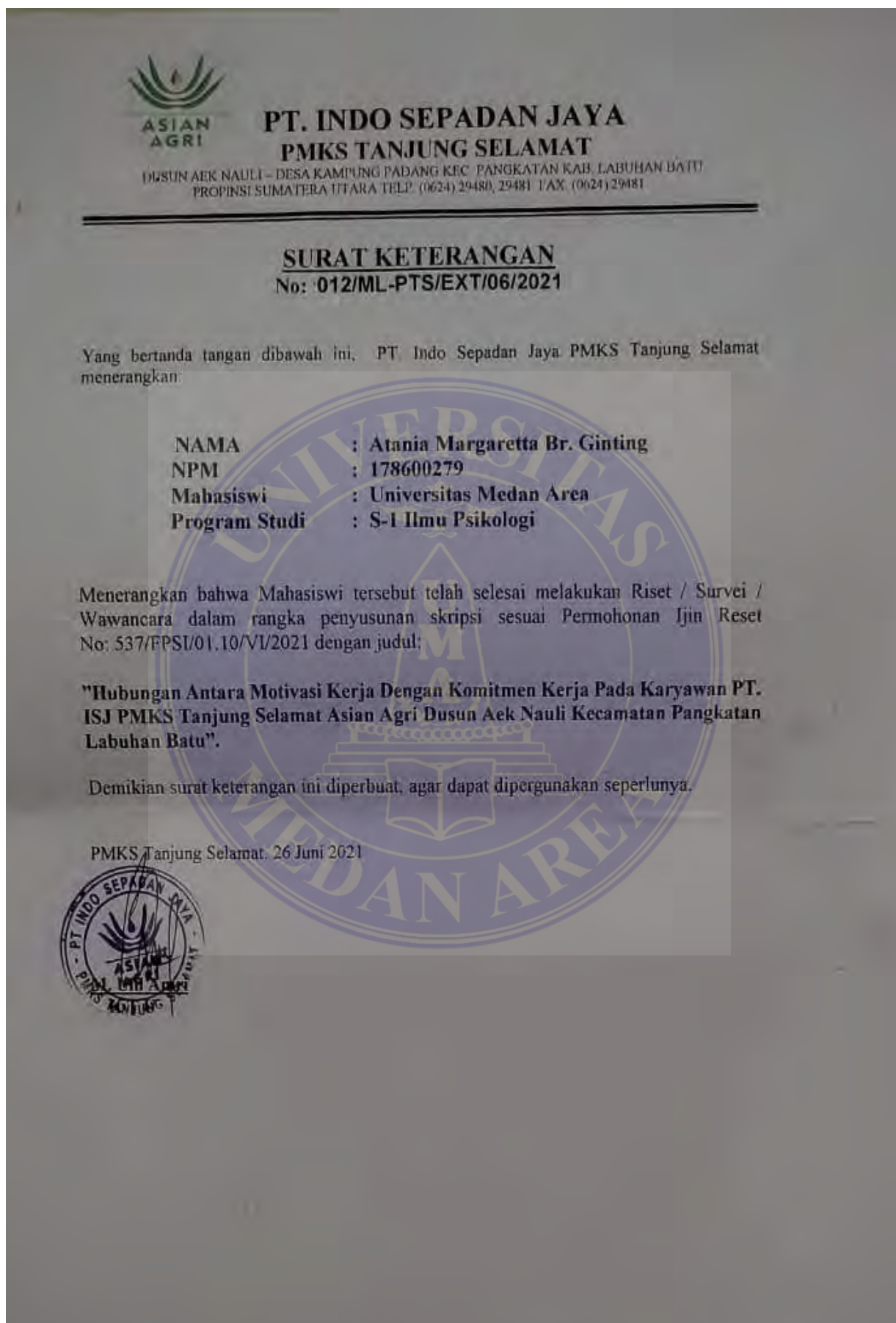
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip
-





**PT. INDO SEPADAN JAYA
PMKS TANJUNG SELAMAT**

DUSUN AEK NAULI - DESA KAMPUNG PADANG KEC. PANGKATAN KAB. LABUHAN BATU
PROPINSI SUMATERA UTARA TELP. (0624) 29480, 29481 FAX. (0624) 29481

SURAT KETERANGAN
No: 012/ML-PTS/EXT/06/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, PT Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat menerangkan:

NAMA : Atania Margaretta Br. Ginting
NPM : 178600279
Mahasiswi : Universitas Medan Area
Program Studi : S-1 Ilmu Psikologi

Menerangkan bahwa Mahasiswi tersebut telah selesai melakukan Riset / Survei / Wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sesuai Permohonan Ijin Riset No: 537/FPST/01.10/VI/2021 dengan judul:

"Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan PT. ISJ PMKS Tanjung Selamat Asian Agri Dusun Aek Nauli Kecamatan Pangkatan Labuhan Batu".

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

PMKS Tanjung Selamat, 26 Juni 2021

