

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT.
SURIATAMA MAHKOTA KENCANA
SKRIPSI**

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

Diajukan Oleh :

Sereina Melani Rambe

17.860.0131



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
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 16/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/9/22

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Sereina Melani Rambe

178600131

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 19 Agustus 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Babby Hasmayni, S.Psi., M.Psi)

Pembimbing

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Pd)

Sekretaris

(Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog)

Penguji Tamu

(Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal

Kepala Bagian

Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan 10 Juni 2022



Sereina Melani Rambe

17.860.0131

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Sereina Melani Rambe

NPM : 17.860.0131

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana** . Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Juni 2022

Yang Menyatakan,



(Sereina Melani Rambe)

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

SEREINA MELANI RAMBE

17.860.0131

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan Antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di kantorpusat PT. Suriatama Mahkota Kencana yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala motivasi kerja. Analisis data menggunakan korelasi Product Moment. Berdasarkan hasil analisis r product moment dengan nilai koefisien (r_{xy}) = 0,790 dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan Antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Besarnya koefisien determinan (r^2) sebesar 0,634. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdistribusi sebesar 63,40% terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang dimiliki karyawan tergolong sedang dengan mean hipotetik 60,00 dan mean empiris 64,575. Komitmen organisasi juga tergolong sedang, dengan nilai mean hipotetik 67,500 dan mean empiris sebesar 69,352.

Kata Kunci: Motivasi Kerja;Komitmen Organisasi;Karyawan

**THE CORRELATION OF WORK MOTIVATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES OF PT. SURIATAMA
MAHKOTA KENCANA**

SEREINA MELANI RAMBE

17.860.0131

ABSTRACT

This study aims to know the correlation of work motivation and organizational commitment on employees at PT. Suriatama Mahkota Kencana. The hypothesis proposed is that there is the correlation of organizational commitment and employee motivation. This research method is quantitative with correlation design. The subjects in this study were employees at the head office of PT. Suriatama Mahkota Kencana, totaling 40 people. Technique of sampling is purposive sampling. Data was collected using a scale, namely the scale of organizational commitment and work motivation scale. Data analysis is using Product Moment. Based on the results of the product moment analysis with a coefficient value (r_{xy}) = 0.790 with a significant $p = 0.000 < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a correlation of organizational commitment and work motivation. That is, the higher the work motivation, the higher the organizational commitment. The magnitude of the determinant coefficient (r^2) is 0.634. This shows that work motivation is distributed by 63.40% towards organizational commitment. In this study, the work motivation of employees is classified as moderate with a hypothetical mean of 60.00 and an empirical mean of 64.575. Organizational commitment is also classified as moderate, with a hypothetical mean of 67.500 and an empirical mean of 69.352

Keywords: *Work Motivation and Organizational Commitment; Employee*

MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

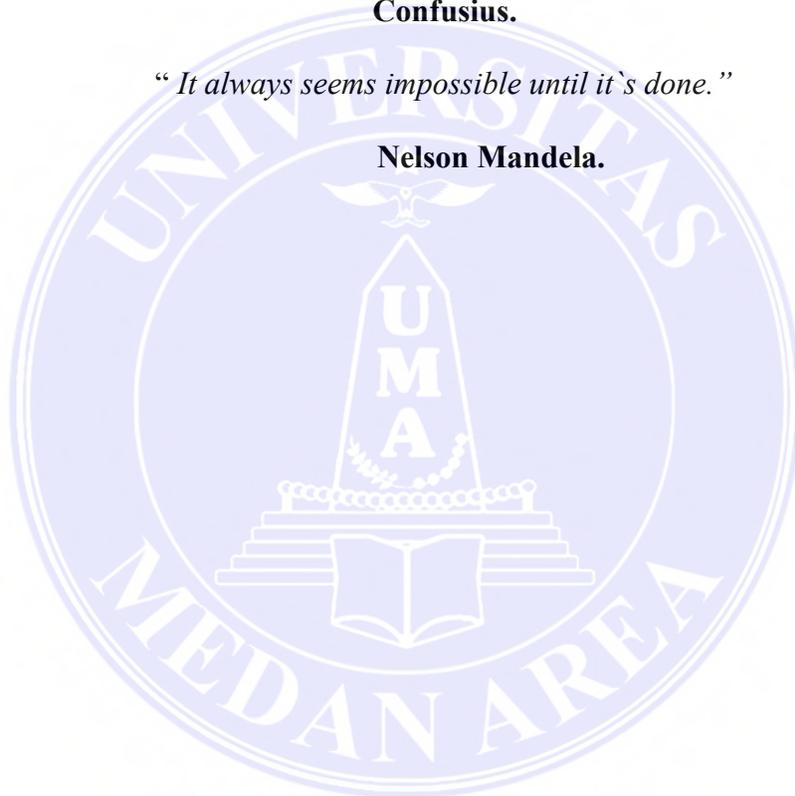
QS. Al-Baqarah : 286

“ It doesn` t matter how slowly you go as long as you do not stop.”

Confusius.

“ It always seems impossible until it`s done.”

Nelson Mandela.



Persembahan
Bismillahirrahmanirrahiim

Puji beserta syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat yang tidak terhitung jumlahnya sehingga atas izin Allah SWT saya bisa sampai di titik ini. Tidak lupa shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat saya sayangi beserta diri saya yang sudah mampu untuk bertahan sampai saat ini.

Ibu dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat, bakti dan sayang terimakasih yang tak terhingga saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang tua saya, yang tidak henti memberikan cinta dan kasih sayang tak terhingga, *support*, memahami dan mengerti keadaan saya ketika dalam proses pembuatan skripsi ini, teruntuk ayah saya, terima kasih sudah berjuang untuk melewati segala sakit dan semoga selalu sehat, juga terima kasih kepada sosok perempuan hebat yang saya panggil dengan sebutan ibu, yang selalu ada disamping saya menemani dan merawat saya, serta pengorbanan yang dilakukan untuk saya bisa sampai di titik ini. Semoga dengan karya sederhana ini bisa membuat mamak dan bapak bahagia. Semoga Allah SWT membalas segala pengorbanan yang kalian lakukan untuk saya aamiin.

Saudara-Saudari Tersayang

Sebagai tanda dan sayang, kupersembahkan karya ini kepada mereka saudara saya yang menjadi panutan dalam menjalani kehidupan dan sebagai orang – orang yang sangat ingin saya bahagiakan. Terima kasih kakak Shopiah Anggraini Rambe., S.Pdi., M.Hum abang Ahmad Sofyan Hussein Rambe, S.H., M.H, Muhammad Husni Thamrin, dan kakak saya Syamsuwarni Rambe, S.TP, MT. abang saya Guruh

Lazuardi Rambe, S.H. dan adik saya Henidar Pajriah Rambe juga Sulaiman Nurdin Rambe. terimakasih banyak karena sudah sangat membantu saya, memberikan dukungan serta segala perhatian yang diberikan kepada saya.

Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT berlipat-lipat dan selalu diberkahi di setiap langkah kalian.

Sahabatku Tersayang

Kepada sahabat – sahabatku tersayang karya sederhana ini saya persembahkan sebagai ungkapan terima kasih, Siti Masyita, Sofia Nasution, S.Psi, Ulfa Diasyari, S.Psi, Sundari Oktianna Purba. Terimakasih karena telah mendengar segala keluh kesah, memberi semangat disaat sangat lelah dan hampir menyerah, selalu ada disaat aku butuh dimanapun dan kapanpun. Karena kalian, saya mampu menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Terimakasih banyak untuk ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi yang sudah dengan baik dan penuh kesabaran membimbing, memberikan arahan, memberikan banyak masukan, juga banyak sekali membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini. Saya amat sangat bersyukur diberi kesempatan dibimbing dan diarahkan dalam pengerjaan skripsi ini oleh beliau.

Diri Sendiri

Tidak lupa saya juga berterima kasih untuk diri sendiri yang sudah bisa berhasil melewati semua tahapan dan tantangan sehingga saya bisa ada di titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah, terima kasih untuk semua proses yang tetap dijalani walaupun sedikit tertinggal namun tetap yakin dan percaya bahwa semua ini bisa di selesaikan dengan baik. Terima kasih Sereina Melani Rambe.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana".

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar S-1 pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Selama penelitian dan penulisan skripsi banyak sekali menemukan hambatan namun berkat bantuan, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan upaya terbaik yang dapat penulis lakukan. Tapi penulis menyadari bahwa tak menutup kemungkinan di dalamnya terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Medan, 10 Juni 2022



(Sereina Melani Rambe)

x

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak terima bantuan, dorongan, bantuan serta arahan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan saya kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua yang paling bereran besar dalam setiap langkah kehidupan yang saya jalani.
3. Kepada Yayasan Perguruan Haji Agus Salim
4. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc.
5. Kepada dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Hasanuddin, P.hD.
6. Kepada Wakil Dekan Bid. Akademik Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi
7. Kepada ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan motivasi, arahan, semangat, serta dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi selaku ketua pada pelaksanaan ujian skripsi tugas akhir saya.

9. Kepada bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku sekretaris pada pelaksanaan ujian skripsi tugas akhir saya.
10. Kepada bapak Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi selaku penguji tamu pada pelaksanaan ujian skripsi tugas akhir saya.
11. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu, dan mengajarkan penulis banyak hal selama penulis mengikuti perkuliahan.
12. Kepada *Human Resource Development* (HRD) Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana Ibu Dewi Mayang Sari, dan Vannysia karena telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
13. Kepada karyawan-karyawan di Kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian.
14. Kepada seluruh teman-teman satu angkatan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
15. Dan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu

Daftar Isi

HALAMAN PERNYATAAN	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	vi
Persembahan	vii
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II	11
LANDASAN TEORITIS	11
A. Karyawan	11
B. Komitmen Organisasi	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2. Aspek Komitmen Organisasi	15
3. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	17
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
C. Motivasi Kerja	21
1. Pengertian Motivasi Kerja	21
2. Aspek-aspek Motivasi Kerja	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis	32
BAB III	33

METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Jenis penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	34
D. Subjek Penelitian	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
3. Metode Pengumpulan Data	37
E. Validitas dan Realibilitas	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data	41
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Dan Kancah Penelitian	43
1. Sejarah Perusahaan	43
B. Persiapan Penelitian	45
1. Persiapan Administrasi	45
2. Persiapan Alat Ukur	46
3. Uji coba alat ukur	50
b. Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	53
C. Pelaksanaan Penelitian	55
1. Penentuan Subjek Penelitian	55
2. Proses Pengambilan Data	56
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	57
1. Uji Asumsi	57
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	60
E. Pembahasan	63
BAB V	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA	68
Lampiran	70
Lampiran A	71
a. Data Uji Coba Motivasi Kerja	71
b. Data Uji Coba Komitmen Organisasi	71
Lampiran B	74
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja	74
b. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi	74
Lampiran C	81
a. Data Penelitian Motivasi Kerja	81
b. Data Penelitian Komitmen Organisasi	81
Lampiran D	85
a. Uji Asumsi Normalitas	85
b. Uji Asumsi Linearitas	85
c. Uji Korelasi	85
Lampiran E	89
a. Skala Motivasi Kerja	89
b. Skala Komitmen Organisasi	89
Lampiran F	95
a. Surat Izin Penelitian	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan dan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manusia penggerak, pemikir dan perencana yang dipekerjakan di sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa karyawan dan organisasi sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha.

Karyawan yang menyadari peran yang telah diberikan kepada dirinya lebih bersungguh-sungguh untuk memajukan organisasi dimana dia bekerja. Kaspinor (dalam Andi, 2010). Bagaimana pun modern nya suatu organisasi, maka faktor sumber daya manusia ini masih menjadi kunci keberhasilannya. Sebagaimana dikatakan Stoner (dalam Andi, 2010) bagaimana sebuah organisasi akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya akan banyak tergantung pada orang-orang yang mengelolanya. Karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan untuk jangka panjang, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan-karyawannya, melalui perhatian lebih yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Diharapkan dengan sendirinya para

karyawan mampu menunjukkan kinerja dan semakin berkomitmen dalam memajukan perusahaan.

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

Menurut James dalam Purwaningsi (2008), kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan mememanajemi perusahaan merupakan salah satu daya saing perusahaan. Salah satu kunci sukses dalam manajemen perubahan tersebut adalah komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dan karyawannya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Steers dalam Purwaningsih (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Staw dalam Purwaningsih (2008) memberikan pendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pemahaman khusus dari individu sebagai ikatan psikologis pada organisasi termasuk rasa terlibat dengan pekerjaan, loyalitas dan percaya akan nilai-nilai organisasi.

Menurut Yoash Wiener dalam Francisko (2017) Dengan adanya komitmen, karyawan akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian yang besar pada perkembangan perusahaan dan tekad kuat menjaga eksistensi perusahaan. Menurut Wiener hal itu terjadi karena adanya kepercayaan (*belief*) karyawan pada perusahaan. Komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kepercayaan ini membuat komitmen menjadi fleksibel, dapat berpindah-pindah mengikuti kepindahan individu dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain serta karyawan mempunyai kewajiban loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang dimiliki karyawan akan sangat berdampak kepada kinerja karyawan (Koesmanto, dalam (Francisko, 2017).

Komitmen pada organisasi diharapkan mampu memberikan motivasi pada karyawan untuk dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik sehingga tujuan atau sasaran organisasi dapat tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Vincent dan Mayers (Purwaningsih, 2008) bahwa orang yang memiliki komitmen organisasi adalah mereka yang memiliki motivasi yang sudah diinternalisasikan. Mereka adalah yang aktif mengarah ke sasaran organisasi karena sasaran ini mewakili nilai pribadinya atau sesuai dengan konsep dirinya. Hal itu bisa disimpulkan dari komitmen karyawan yang bisa ditunjukkan dengan maksimalnya hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. Akan tetapi terkadang perusahaan tersebut lalai dan

melupakan, bahwa untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawannya perusahaan tersebut juga harus memperhatikan hal-hal yang membuat karyawannya merasa aman, nyaman, dan juga merasa kesejahteraannya dijamin oleh perusahaan tersebut.

Seperti yang terjadi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana perusahaan yang bergerak dibidang ritel merupakan salah satu perusahaan besar dipulau sumatera yang menawarkan berbagai jenis produk makanan, minuman, pakaian, dan kebutuhan hidup lainnya. Perusahaan ini memiliki Sembilan unit gerai yang tersebar di pulau sumatera diantaranya Sumatera Utara, Aceh, Riau, dan Sumatera Barat. Untuk mempertahankan ke stabilan perusahaan maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan agar dapat terus berkembang hingga menjadi perusahaan terbesar di Indonesia.

Namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi dilapangan karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana menunjukkan komitmen organisasi yang rendah, ditinjau dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa karyawan menyelesaikan tugas karena adanya tuntutan dan tekanan dari atasan, karyawan tidak menyenangi pekerjaannya yang menjadikan karyawan merasa bahwa pekerjaan bagian hidup yang tidak menyenangkan, karyawan sering kali datang terlambat dan ketika jam kerja selesai karyawan buru-buru meninggalkan kantor dengan pekerjaan yang

belum selesai, karyawan tidak berkonsentrasi dilihat dari karyawan yang bermain handphone pada saat jam kerja, tidak terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan ditinjau dari karyawan hanya berkomunikasi masalah pekerjaan saja, karyawan tidak yakin bahwa memiliki harapan untuk berkembang karena tidak adanya jenjang karir yang jelas.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu factor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada karyawan adalah motivasi menurut Fannidia dalam Francisko (2017), Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbin dalam Francisko 2017). Tiga unsur kunci dalam motivasi yang diungkap yaitu intensitas, arah, dan berlangsung lama. Dimana intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Yang pada akhirnya motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbin dalam Francisko 2017).

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika

tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan. Dan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para karyawan.

Karyawan yang termotivasi juga akan mampu bekerja sama dalam tim, dengan bekerja sama dalam suatu tim maka pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih untuk penyelesaiannya bisa terselesaikan dengan baik. Karyawan juga akan mampu mengatasi setiap tantangan – tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Motivasi kerja karyawan juga akan timbul ketika perusahaan memberikan pelatihan – pelatihan sesuai kebutuhan karyawan. Dengan pelatihan yang tepat maka karyawan memiliki keterampilan yang di perlukan oleh perusahaan yang berefek kepada peningkatan produktivitas karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik juga cenderung untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan teliti dan hati-hati. Disamping itu semua, disiplin kerja seorang karyawan juga akan muncul di dalam diri karyawan ketika dia memiliki motivasi yang baik di dalam bekerja.

Dari fenomena yang telah dipaparkan di atas dapat dilihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan realita. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana di Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik identifikasi masalah terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana yang dilihat dari hasil data, observasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Masalah yang sering terjadi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana yaitu karyawan menyelesaikan tugas karena tuntutan pekerjaan bukan karena karyawan menyenangi pekerjaannya, karyawan tidak royal pada pekerjaan karena melaksanakan pekerjaan hanya karena tuntutan pekerjaan yang dimilikinya, karyawan sering kali datang terlambat dan ketika jam kerja selesai karyawan buru-buru meninggalkan kantor dengan pekerjaan yang belum selesai, karyawan tidak berkonsentrasi dilihat dari karyawan yang bermain handphone pada saat jam kerja, seringkali karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak teliti disebabkan pengerjaan pekerjaan dilakukan di penghujung deadline. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana tidak memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.Suriatama Mahkota Kencana dimana penelitian ini hanya di fokuskan pada faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara “motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana”.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen

organisasi 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 penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi karyawan dan pihak perusahaan PT. Suriatama Mahkota Kencana Medan dalam upaya memahami dan meninjau kembali komitmen organisasi karyawan dengan melihat motivasi kerja karyawan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2005), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Menurut Subri (dalam Lubis, 2020), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu. Jadi, karyawan adalah seseorang yang berusia 15 hingga 64 tahun yang bekerja di suatu lembaga yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Malayu (dalam Syahdana, 2019) menyatakan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan karena karyawan adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan mampu menciptakan karya, bukan hanya kekayaan bagi perusahaan tetapi juga sebagai kekuatan yang dapat mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang bekerja serta memegang peranan penting dalam perusahaan dan juga mampu melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan ataupun institusi guna menghasilkan barang ataupun jasa yang memiliki pengaruh terhadap aktivitas organisasi maupun pencapaian tujuan dari organisasi.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Simanjuntak, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang di ekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Kemudian Yulk (dalam Simanjuntak, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang

serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Wiener (dalam Syarif, 2018) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Luthans (dalam Simanjuntak, 2016) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: a) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Griffin (dalam Taufik 2016), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang beragam mengenai pengertian komitmen organisasional. Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Simanjuntak, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan organisasi dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika pegawai memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan pegawai yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Staw (dalam Purwaningsih, 2008) memberikan pendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pemahaman khusus dari individu sebagai ikatan psikologis pada organisasi termasuk rasa terlibat dengan pekerjaan, loyalitas dan percaya akan nilai-nilai organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki komitmen (dalam Mulyajansih, 2019) organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat dipermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan psikologis seseorang terhadap organisasi tempat subyek melakukan aktivitasnya, perasaan psikologis itu berupa janji, rasa bertanggung jawab, loyal kepada organisasi, perasaan ini akan tampak dalam perilaku seseorang dalam organisasi dan tetap mempertahankan keanggotaannya serta percaya pada nilai-nilai dan tujuan organisasi

2. Aspek Komitmen Organisasi

Terdapat 3 aspek komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (Arina, 2014) :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (emotional attachment) atau psikologis kepada organisasi.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.

3. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan seperti ini merasa terjat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke

perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

Kanter (dalam Sopiah, 2008) juga mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu :

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commmitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen Kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari dua pendapat diatas baik dari Meyer dan Allen (dalam Ariana, 2014) maupun Kanter (dalam Aini, 2014) disimpulkan bahwa kedua pendapat ini sama-sama menunjukkan bentuk dari komitmen organisasi hanya istilah saja yang berbeda dimana Meyer memberi nama tiga kelompok itu sebagai :

Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, sedangkan Kanter mengelompokkan dalam *continuance commitment*, *cohesion commitment*, dan *control commitment*.

3. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels dalam Budiharjo (dalam Dewi,2019), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

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

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi 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, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain

sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (dalam Francisko, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

a. Karakteristik pekerjaan.

Penghargaan hakiki dari suatu pekerjaan terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan akan lebih mendorong motivasi internal jika memberi hasil yang mampu menopang pengembangan diri karyawan. Pekerjaan yang mampu menopang atau dapat mengembangkan diri karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Ada beberapa aspek yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen anggota yang antara lain:

- (1) Tantangan pekerjaan yaitu variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.
- (2) Keterpaksaan peran; keterpaksaan peran adalah kurangnya pengertian seorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan;
- (3) Konflik peran: konflik peran berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, yang dimaksud konflik peran adalah perbedaan antara tuntutan

pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan individu atau karyawan.

b. Pengalaman kerja.

Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu kekuatan sosial yang penting dalam mempengaruhi kelekatan psikologis individu dalam perusahaan. Faktor yang terlibat di sini berkaitan dengan sikap positif perusahaan, tingkat kepercayaan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan menerima dan memeliharanya, merasakan adanya suatu kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan harapanharapan karyawan dalam perusahaan.

c. Bertambahnya usia

Seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan dan keberhasilan. Di samping itu, berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya.

d. Masa kerja.

Karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.

e. Motivasi kerja

Daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Misalnya seorang karyawan yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. menimbulkan kebanggaan pada organisasi dan komitmen untuk bertahan dalam organisasi

f. Tingkat pendidikan.

Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Bagi karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi, pekerjaan yang mudah dan sederhana dapat terselesaikan secara otomatis tanpa berpikir lagi.

Menurut David dalam Sopiah (Arina, 2014) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.

4. Pengalaman kerja : karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Berdasarkan uraian teori diatas, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, bertambahnya usia, masa kerja, motivasi kerja, tingkat pendidikan, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sukanto dan Handoko motivasi (dalam Simanjuntak, 2016) , yaitu “keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Yeniwaty, 2016) , motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dimana dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi ini merupakan psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu

yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seperti yang dikatakan Munandar (dalam Yewiaty, 2016), motivasi kerja adalah suatu kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dengan kebutuhan dimaksudkan suatu keadaan dalam diri yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik.

Martoyo (dalam Simanjuntak, 2016) : “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Sedangkan menurut Gitosudarmo (2005) : “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlihat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang

dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Winardi (dalam Francisko, 2017) motivasi kerja berupa imbalan yang nonfinansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan karyawan di tempat bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan usahayang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Lebih detail, Robbins dan Coulter (dalam Francisko, 2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Schermerhorn (dalam Francisko, 2017) motivasi kerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. (Indy Dan Handoyo, 2013).

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

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Rivai (Dalam Marlioni, 2015) aspek – aspek motivasi kerja karyawan yaitu

a. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman dalam bekerja adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada

saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.

b. Gaji yang adil dan kompetitif

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan factor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya dan keluarganya.

c. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan misalnya ruang kerja yang bersih dan kondusif, terjaganya kebersihan ruangan serta pergantian sirkulasi udara lancar.

d. Penghargaan atas prestasi dan perlakuan adil dari manajemen

Pengakuan karyawan adalah suatu metode dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Baik itu oleh

karyawan secara individu maupun sebuah tim. Tujuannya untuk memberikan apresiasi positif.

Penghargaan diberikan atas kinerja yang positif, berperilaku baik, pencapaian target tertentu sesuai rencana kerja, hingga kepedulian sosial, dan lain sebagainya.

Menurut Tiffin dan Mc Cormick (dalam, Sanjaya 2015) aspek motivasi kerja meliputi :

- A. Keuletan, yaitu segenap pengarahannya daya upaya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan giat dan ulet bekerja.
- B. Tingkat absensi, yaitu frekuensi kehadiran seseorang dalam bekerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan tinggi pula frekuensi kehadirannya.
- C. Kemauan, yaitu tingkat perkembangan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja berusaha untuk maju dalam bekerja.
- D. Pencapaian prestasi, merupakan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi membuat para pekerja dapat mencapai target bahkan melebihi hasil kerja yang berkualitas.

Aspek motivasi kerja, rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi dan perlakuan adil dari manajemen, keuletan, tingkat absensi, kemauan dan pencapaian prestasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Suwanto (dalam Silitonga, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Teknis organisasi, bentuk organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Struktur sosial, Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas, Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung pada kemauan mereka untuk bekerja keras.
4. Imbalan yang diterima dari bekerja, Imbalan yang diterima para karyawan baik ketidakseimbangan intrinsik maupun ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

5. dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Juni Priansa
(Dalam Rahmat 2020)

- a. Keluarga dan budaya motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- B. Konsep diri Konsep diri yaitu bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan bekerja untuk melakukan hal tersebut.
- C. Jenis Presentasi Kerja di Lingkungan Pekerjaan Umumnya Diidentifikasi dengan Laki-Laki sehingga banyak para wanita yang belajar tidak maksimal khususnya jika wanita berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi oleh pria.
- D. Pengakuan dan Presentasi Pegawai akan lebih terbuka untuk bekerja lebih keras jika dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
- E. Cita-cita atau aspirasi Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi. Menurut Rivai (2008) bahwa “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi, jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

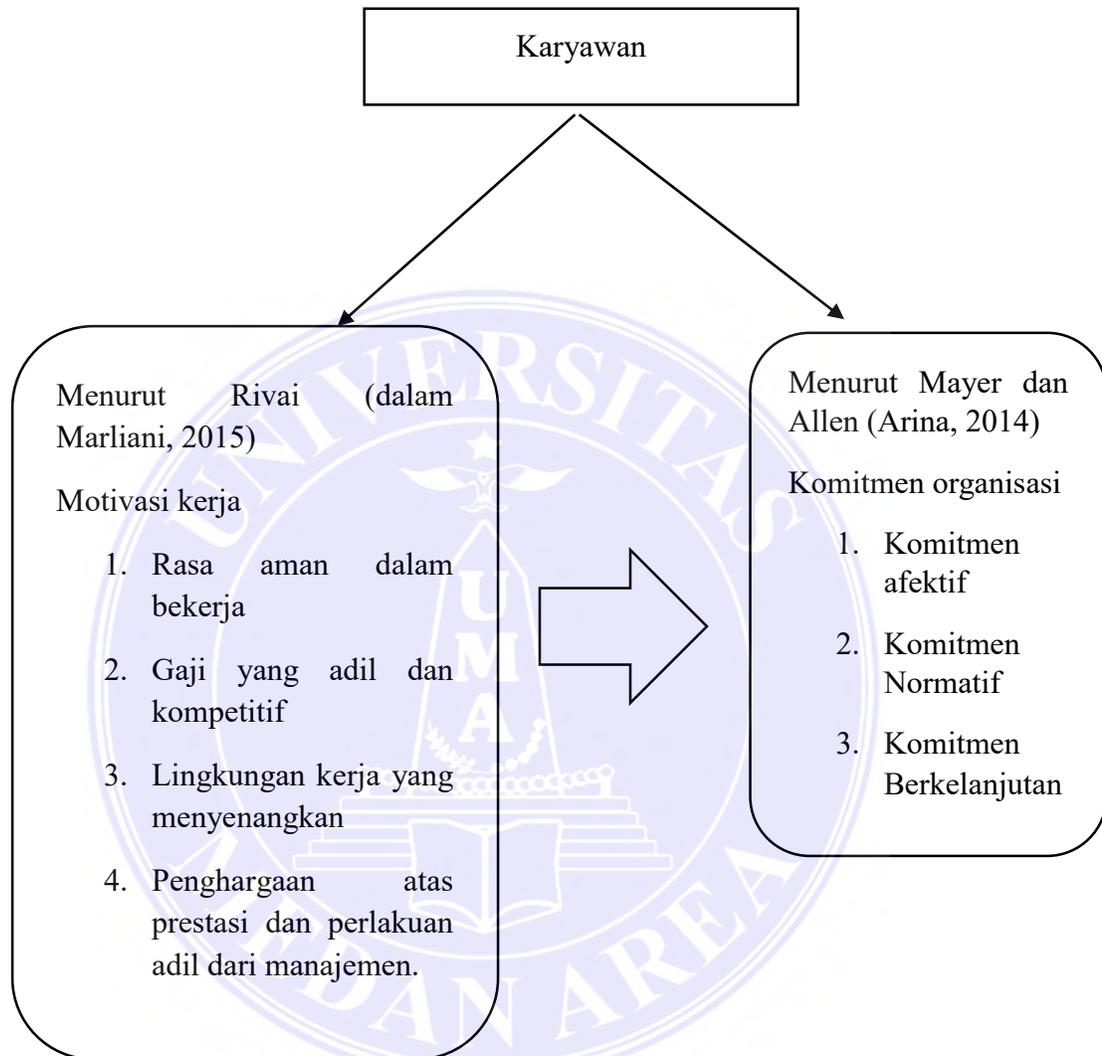
Komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Hersey (dalam Francisko, 2017) mengungkapkan ada salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yaitu faktor motivasi kerja, motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Fannidia (dalam Francisko, 2017), dalam penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan Balai Pendidikan menyatakan :adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini juga dibuktikan dengan analisis data besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ pada taraf kepercayaan 95%.

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

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

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi :
terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.
Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Creswell (2016) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variable. Desain penelitian ini adalah korelasional yang merupakan jenis penelitian non eksperimental yang menggunakan korelasi statistic untuk mendeskripsikan dan mengukur derajat atau hubungan (relasi) antara dua atau lebih variable atau rangkaian skor (Creswell, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variable bebas dan satu variable terikat. Adapun variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Motivasi Kerja (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

2. Variabel terikat : Komitmen Organisasi (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

C. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan 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. Motivasi kerja dalam penelitian ini di ungkap menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam penyusunan skala motivasi kerja ini adalah aspek rasa aman dalam bekerja, aspek gaji yang adil dan kompetitif, aspek lingkungan kerja yang menyenangkan, aspek penghargaan atas prestasi dan perlakuan adil dari manajemen. Semakin tinggi skor skala motivasi kerja yang diperoleh subjek menunjukkan semakin tinggi pula motivasi kerja pada subjek dan sebaliknya.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan perasaan psikologis seseorang terhadap organisasi tempat subyek melakukan aktivitasnya, perasaan psikologis itu berupa janji (*promise*), rasa bertanggung jawab (*responsibility*), loyal kepada organisasi, perasaan ini akan tampak dalam perilaku seseorang dalam organisasi dan tetap mempertahankan keanggotaannya serta percaya pada nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Semakin tinggi skor skala komitmen organisasi yang diperoleh subjek menunjukkan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada subjek dan sebaliknya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013) yaitu diartikan sebagai wilayah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana di Medan yang keseluruhannya berjumlah 207 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sample penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bias lebih representative. Dalam penelitian ini membutuhkan kriteria khusus berupa :

- a. Karyawan tetap
- b. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun
- c. Tingkat pendidikan minimal Diploma 1
- d. Karyawan dengan rentang usia 20 – 50 tahun.

Dari jumlah populasi sebanyak 207 karyawan maka digunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan kriteria khusus, maka sample yang dapat diambil untuk penelitian ini berjumlah 40 orang.

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada Finance, Project Development dan IT.

Department	Jumlah
<i>Finance</i>	12
<i>Project Development</i>	18
<i>IT</i>	10

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atau data yang mendukung tujuan penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang didapatkan dari sumber-sumber primer yakni asli informasi atau dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti secara langsung turun langsung ke lapangan dengan menyebarkan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala karakteristik pekerjaan dan skala komitmen organisasi. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang

digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan yang ingin diteliti.

Dalam penelitian ini skala likert akan menggunakan empat format pernyataan yaitu: SS (Sangat Sesuai) S (Sesuai) TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan “sesuai” agar pilihan respon dalam skala-skala yang mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau gambaran mengenai perilakunya (Azwar, 2012)

a. Skala Motivasi Kerja

Dalam skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) yaitu rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, suasana yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi dan perlakuan adil dari manajemen.

b. Skala Komitmen Organisasi

Dalam skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Meyer dan Allen (dalam Nurandini & Lataruva, 2014) yaitu komitmen afektif (*Affective Commitment*),

komitmen normative (*Normative Commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan dari responden secara tidak langsung, tetapi didapatkan dari pihak ketiga yang berupa dokumen-dokumen pada instansi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data sekunder dari perusahaan berupa profil perusahaan, ketenagakerjaan perusahaan, dan informasi jabatan karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana.

E. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Uji validitas menurut Azwar (2013) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*, dengan formulanya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor X dan skor Y

N : Jumlah subjek

X : Skor suatu butir atau item

Y : Skor total

Apabila r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item skala tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka item skala tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas

Azwar memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empiris. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2013). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan yang sama, reliabilitas menunjuk pada tingkat

keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2012).

Reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Untuk mempermudah perhitungan, peneliti akan menggunakan alat bantu komputer dengan metode *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* for windows.

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment dari Karl Pearson.

Alasan peneliti menggunakan teknik analisis korelasi dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variable tergantung yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian 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 variable bebas memiliki hubungan dengan variable terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,796$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan tinggi pula komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya motivasi kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,634$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berdistribusi sebesar 63,40% terhadap Komitmen organisasi. Dari hasil penelitian ini diketahui juga terdapat 36,60% faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Secara umum hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan di kantor Pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana tergolong sedang, karena mean hipotetik 60,00 dan mean empiric 64,575. dan komitmen organisasi tergolong sedang, karena nilai mean hipotetik 67,500 dan mean empirik sebesar 69,352.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran Antara lain :

1. Saran untuk Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang tergolong sedang, maka disarankan pada subjek penelitian untuk lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis agar tetap terus memiliki motivasi kerja yang tinggi supaya terciptanya komitmen yang erat terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik dan memberikan hasil kerja yang maksimal.

2. Saran untuk Perusahaan

Untuk dapat mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kinerja yang baik, dalam jangka panjang maka pihak perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya. Cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan antara lain adalah dengan memberikan gaji yang

sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku, memberikan tunjangan dan fasilitas kerja yang baik, serta memberikan jaminan keamanan kerja bagi para karyawannya. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan tetap betah dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Pihak perusahaan harus mampu memberikan motivasi dan pengarahan bagi para karyawannya bahwa pekerjaan yang mereka miliki saat ini merupakan pekerjaan yang baik, dimana pihak perusahaan dapat menjamin kesejahteraan karyawan.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa kekurangan ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, disarankan agar peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama pula dengan variabel berbeda. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan referensi ataupun gambaran mengenai motivasi kerja maupun komitmen organisasi

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini juga dapat digunakan untuk dijadikan referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain memperluas pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arina, N. (2014). *Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*.
- Asnawi, S. (2007). *Teori Motivasi: Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi Cet: 3*. Jakarta: Studia Press.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*, 8(2), 143–157.
- Cresswell, John W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yograkarta: Pustaka Belajar.
- Dewi, I. S., Kusniawati, A., & Setiawan, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikas Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Gunasalma Kawali). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1.
- Francisko. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi. Skripsi*.
- Lubis, P. A. (2020). *Hubungan Antara Work Family Conflict dengan Turnover Intention pada Karyawan Wanita*. Skripsi. Medan : Universitas Medan Area.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 202).
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung.Pustaka Setia
- Mulyajansih, R. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ;p Metro Madani Kantor Pusat)*.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11(1).
- Pratamajaya, A. (2019). *pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus*. Tesis. Magister Manajemen. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

- Purwaningsih, I. (2008). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi. Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Silitonga, E, S. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta. Penebar Media Pustaka.
- Simanjuntak, E. (2016). Hubungan antara Kepercayaan pada Organisasi dengan Komitmen Organisasi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam. skripsi. Medan : Universitas Medan Area
- Simanjuntak, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Syahdana, I. (2019). Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Minor *Cyberloafing* Pada Karyawan Di PT.Wicaksana Overseas International ,TBK. 102.
- Yeniwyaty. (2016). “ Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT . Clover Bakeshoppe Medan. Skripsi. Medan : Universitas Medan Area.
- Yusuf, R., Syarif, D (2018). komitmen organisasi: Defenisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi, Makassar : Nas Media Pustaka.



Lampiran



Data Skala Try Out Motivasi Kerja																																											
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOTAL		
1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	116
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	116
3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	119	
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	118
5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	106	
6	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	121	
7	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	140	
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	140	
9	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	107	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	112
11	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	120	
12	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	126	
13	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	106	
14	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	124	
15	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	1	2	3	2	4	2	3	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	116		
16	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	106
17	3	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	121	
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
19	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	101	
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	138	
21	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
22	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	129	
23	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	117
24	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	134
25	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	123
26	1	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	131
27	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	137
28	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	133
29	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	131
30	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	126	
31	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	124	
32	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	112	
33	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	130	
34	1	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	1	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	120	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	117	
36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	144
37	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	1	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
38	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	2	125		
39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	138		
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	120		

Data skala Try Out Komitmen Organisasi

Responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x40		
1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3		
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2		
5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
8	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	
9	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	
14	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
15	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	1	3	4	2	4	3	
16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
17	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	
20	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	
28	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
29	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3
30	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
32	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
34	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
35	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	
37	3	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
39	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	
40	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1		



Lampiran B

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja
- b. Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Scale : Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	120,1250	108,471	,106	,864
VAR00002	119,6000	108,708	,117	,863
VAR00003	119,3250	108,328	,204	,860
VAR00004	119,2750	106,820	,383	,857
VAR00005	119,6000	106,759	,377	,857
VAR00006	119,4250	104,507	,494	,855
VAR00007	119,2250	105,922	,452	,856
VAR00008	119,3250	102,994	,608	,852

VAR00009	118,8250	108,558	,265	,859
VAR00010	119,2000	102,677	,560	,853
VAR00011	119,6250	103,881	,419	,856
VAR00012	119,7750	104,743	,424	,856
VAR00013	119,7750	104,589	,465	,855
VAR00014	120,0250	109,153	,086	,864
VAR00015	119,7250	107,128	,245	,860
VAR00016	119,8750	104,471	,358	,857
VAR00017	119,4000	100,554	,562	,852
VAR00018	119,7500	104,603	,474	,855
VAR00019	119,4000	105,477	,275	,860
VAR00020	119,8750	105,035	,379	,857
VAR00021	119,4500	109,331	,199	,860
VAR00022	119,2250	101,871	,663	,851
VAR00023	119,4250	111,122	-,028	,865
VAR00024	120,1250	111,394	-,052	,868
VAR00025	119,3250	107,302	,318	,858
VAR00026	119,6000	100,246	,673	,849
VAR00027	119,5750	102,763	,616	,852
VAR00028	119,7250	106,922	,230	,860
VAR00029	119,4250	104,199	,561	,854
VAR00030	119,2750	105,743	,546	,855
VAR00031	119,6500	103,669	,569	,853
VAR00032	119,4250	108,610	,168	,861

VAR00033	119,6250	108,804	,108	,863
VAR00034	119,2250	105,410	,500	,855
VAR00035	119,0750	105,353	,535	,855
VAR00036	119,4500	104,767	,451	,855
VAR00037	119,1500	108,028	,249	,859
VAR00038	119,1750	109,225	,145	,861
VAR00039	119,5000	105,487	,456	,856
VAR00040	119,8500	108,849	,097	,864

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122.5750	111.174	10.54389	40

Scale : Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	116,3000	86,574	,657	,874
VAR00002	116,5500	94,305	-,130	,886
VAR00003	116,1750	87,020	,586	,875
VAR00004	116,4000	85,990	,552	,875
VAR00005	116,6000	89,938	,350	,879
VAR00006	116,5750	91,379	,176	,882
VAR00007	116,3250	88,584	,388	,879
VAR00008	116,3750	88,753	,399	,878
VAR00009	116,3750	83,779	,718	,871
VAR00010	116,3250	83,610	,789	,870
VAR00011	116,4750	87,948	,378	,879
VAR00012	116,4500	87,331	,508	,876
VAR00013	116,3250	90,738	,217	,881
VAR00014	116,7250	89,589	,279	,881
VAR00015	116,1750	87,379	,550	,876

VAR00016	116,3000	87,549	,620	,875
VAR00017	116,5750	90,712	,325	,880
VAR00018	116,4250	85,584	,700	,873
VAR00019	116,3750	84,548	,697	,872
VAR00020	116,6750	87,969	,433	,878
VAR00021	116,8750	90,574	,170	,883
VAR00022	116,4500	88,510	,548	,876
VAR00023	116,5750	91,635	,205	,881
VAR00024	116,4750	87,692	,496	,877
VAR00025	116,6750	91,302	,159	,883
VAR00026	116,4250	86,661	,652	,874
VAR00027	116,6250	95,112	-,203	,887
VAR00028	116,4250	89,994	,279	,880
VAR00029	116,4500	89,382	,352	,879
VAR00030	116,6500	88,438	,436	,878
VAR00031	116,4250	87,789	,534	,876
VAR00032	116,5250	90,204	,328	,880
VAR00033	116,4500	88,100	,529	,876
VAR00034	116,4500	89,433	,317	,880
VAR00035	116,4250	88,661	,404	,878
VAR00036	116,3500	87,208	,528	,876
VAR00037	116,3750	95,112	-,176	,889
VAR00038	116,4750	91,538	,154	,882
VAR00039	116,5250	91,948	,115	,883

VAR00040	116,4250	93,071	-,019	,888
----------	----------	--------	-------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122.5750	111.174	10.54389	40





Lampiran C

- a. Data Penelitian Motivasi Kerja
- b. Data Penelitian Komitmen Organisasi

Data Skala Motivasi Kerja		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	78
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	73
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	69
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79
7	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	94
8	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	94
9	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	70
10	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
12	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	86
13	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	74
14	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	86
15	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	1	3	2	3	3	4	4	2	4	83
16	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	73
17	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	92
18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	94
19	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	77
20	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	109
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
22	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
23	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
24	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	107
25	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	99
26	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	110
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	115
28	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	112
29	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	110
30	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	107
31	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	110
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	96
33	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	115
34	4	3	3	2	4	2	4	1	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	110
35	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
36	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
37	3	3	4	4	3	3	4	2	2	1	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	107
38	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	123
40	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	111

Data skala Komitmen Organisasi																													
Responder	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	TOTAL	
1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	72	
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	75
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	99	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	82	
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	75	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	87
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	107	
8	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	96
9	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	78
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	88	
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	95
13	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	89	
14	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	96
15	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	1	3	92	
16	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86
17	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	109
18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
19	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	92
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	121
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	103
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	103
24	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	107
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	106
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	105
27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	126
28	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
29	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	108
30	4	4	4	2	3	4	4	4	1	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	115
31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	113	
32	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	98
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	115
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	131
35	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	119
36	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	128
37	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	108
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	121
39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	124
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	117



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 16/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/9/22



Lampiran D

- a. Uji Asumsi Normalitas
- b. Uji Asumsi Linearitas
- c. Uji Korelasi

N.Par Tests**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
motivasi kerja	40	64.5750	10.68881	43.00	86.00
komitmen organisasi	40	69.3250	9.83032	42.00	91.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi kerja	komitmen organisasi
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.5750	69.3250
	Std. Deviation	10.68881	9.83032
	Absolute	.124	.082
Most Extreme Differences	Positive	.124	.082
	Negative	-.086	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.784	.521
Asymp. Sig. (2-tailed)		.570	.949

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen organisasi *	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
motivasi kerja						

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
				(Combined)
komitmen organisasi * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	2387.361	1
		Deviation from Linearity	969.497	24
	Within Groups		411.917	14
	Total		3768.775	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
				(Combined)
komitmen organisasi * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	2387.361	81.140
		Deviation from Linearity	40.396	1.373
	Within Groups		29.423	
	Total			

ANOVA Table

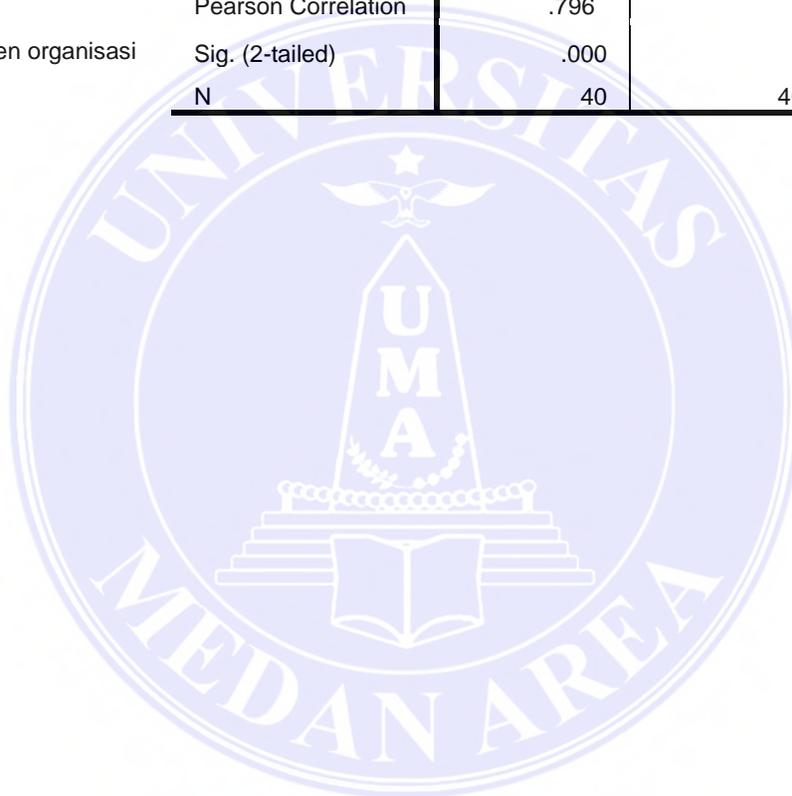
			Sig.
			(Combined)
komitmen organisasi * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.272
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen organisasi * motivasi kerja	.796	.633	.944	.891

Correlations

		motivasi kerja	komitmen organisasi
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
komitmen organisasi	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40



Lampiran E

- a. Skala Motivasi Kerja
- b. Skala Komitmen Organisasi



IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Lama bekerja :

Divisi :

Petunjuk Pengisian

Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih :

SS : Jika anda merasa **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Jika anda merasa **setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika anda merasa **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : Jika anda merasa **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda **checklist** (\checkmark) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh pengisian skala :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menaati peraturan kantor		\checkmark		

NB :

Jika anda ingin memperbaiki jawaban, anda cukup membuat **tanda sama dengan (=)** di tengah-tengah tanda checklist.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menaati peraturan kantor				

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan dengan jelas menentukan pekerjaan apa yang harus saya lakukan				
2	Saya sering merasakan cemas ketika diberi pekerjaan				
3	Saya merasa tertekan ketika bekerja				
4	Saya selalu merasa senang ketika melakukan pekerjaan				
5	Pekerjaan yang diberikan selalu membuat saya merasa terbebani				
6	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini				
7	Semua kompensasi yang saya terima sesuai dengan standart peraturan pemerintah				
8	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
9	Gaji saya sesuai dengan keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang saya miliki				
10	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				

11	Upah yang diberikan tidak membuat saya merasa bergairah dalam bekerja				
12	Semua kompensasi yang saya terima tidak sesuai dengan posisi kerja saya				
13	Gaji yang saya terima tidak cukup memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari				
14	Ruangan kerja yang bersih membuat saya merasa bersemangat dalam bekerja				
15	Diruangan kerja saya sudah tersedia tempat sampah yang cukup dan pegawai membuang sampah pada tempatnya				
16	Ruangan kerja saya sangat gerah, saya menjadi tidak nyaman bekerja				
17	Pewarnaan ruang kerja saya membuat saya merasa terganggu				
18	Lingkungan kerja saya memiliki pencahayaan yang baik				
19	Saya bekerja sama dengan rekan saya untuk kemajuan perusahaan				
20	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan rencana kerja perusahaan				
21	Saya selalu memiliki semangat dalam bekerja				
22	Saya selalu memiliki keinginan bekerja dengan baik				
23	Saya sulit bekerja sama dengan karyawan lain				
24	Saya melakukan pekerjaan dengan terburu-buru				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya percaya tujuan perusahaan ini sejalan dengan karir saya				
2	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini				
3	Perusahaan ini bagian dari hidup saya				
4	Saya tidak melakukan pekerjaan lebih baik daripada yang diharapkan				
5	Saya tidak memiliki tanggung jawab untuk kemajuan perusahaan ini				
6	Tidak ada perasaan memiliki yang kuat pada perusahaan ini				
7	Kepentingan perusahaan ini sama sekali bukan tanggung jawab saya				
8	Saya merasa terikan secara emosional dengan perusahaan ini				
9	Saya merasa bahwa masalah yang terjadi di perusahaan ini juga menjadi masalah saya				
10	Perusahaan ini tidak layak mendapat kesetiaan dari saya				
11	Saya mengerjakan hal yang baik untuk organisasi agar tetap bertahan dalam organisasi				
12	Saya tidak ingin menghabiskan karir saya di perusahaan ini				
13	Saya merasa bertanggung jawab dalam memajukan perusahaan ini				
14	Kemajuan perusahaan ini sama sekali bukan tanggung jawab saya				

15	Kontribusi saya pada perusahaan ini hanya sebatas pekerjaan				
16	Alasan utama terus bekerja di perusahaan ini adalah tanggung jawab moral terhadap perusahaan				
17	Saya tidak memiliki kemauan yang besar bekerja disini				
18	Saya rasa tidak ada keuntungan menghabiskan karir disini				
19	Sangat mudah untuk mendapatkan pekerjaan lain jika saya meninggalkan perusahaan ini				
20	Bukan hal yang merugikan jika meninggalkan perusahaan ini sekarang				
21	Bertahan dalam perusahaan ini sebenarnya bukan keinginan saya				
23	Saya tidak takut bila harus keluar dari pekerjaan ini meskipun tidak memiliki cadangan pekerjaan				
24	Saat ini tetap bersama perusahaan ini merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan				
25	Saya akan sangat rugi jika meninggalkan perusahaan ini				
26	Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini				
27	Masih bertahan di perusahaan ini untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				



Lampiran F

a. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7350168, 7356878, 7354348 📍 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selabudi Nomor 79 / Jalan Sei Gorayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📍 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1476/FPSI/01.10/XII/2021 21 Desember 2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu HRD
PT. Suriatama Mahkota Kencana
di
Tempat

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

Nama : Sereina Melani Rambe
NPM : 178600131
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Suriatama Mahkota Kencana, Jl. Tahi Bonar Simatupang No. 187 Sunggal Kec. Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara, 20127 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana"*.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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



an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
LIMUJUNA, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Medan, 10 Januari 2022

No. Surat : 002/SG-HR/Ext/I/2022
 Hal : Telah Melaksanakan Riset

Kepada Yth :
 Ketua Universitas Medan Area
 Fakultas Psikologi
 di -
MEDAN

Dengan hormat,

Perihal telah melaksanakan Riset pada Prog. Studi Ilmu Psikologi di perusahaan PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP), dengan ini kami beritahukan bahwa :

NO.	NAMA	NPM	Program Studi
1.	Sereina Melani Rambe	178600131	Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset pada Prog. Studi Ilmu Psikologi perusahaan PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP), Mulai tanggal 21 Desember 2021 hingga 10 Januari 2022.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP),

Dewi Mayang Sari
 Corporate HR Section Head

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA

Head Office : Jl. Tahl Bonar Simatupang No. 187 Medan Sunggal 20132 Telp. (061)- 4578111 (Hunting) Fax. 4527545,
 e-mail : humanresource@suzuyagroup.com