

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
KANTOR IMIGRASI KELAS I POLONIA MEDAN**

**TESIS**

**OLEH:**

**TIKA KUMALA CHANIAGO**

**NPM. 151804058**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
KANTOR IMIGRASI KELAS I POLONIA MEDAN**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi  
(M.Psi) pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2017**

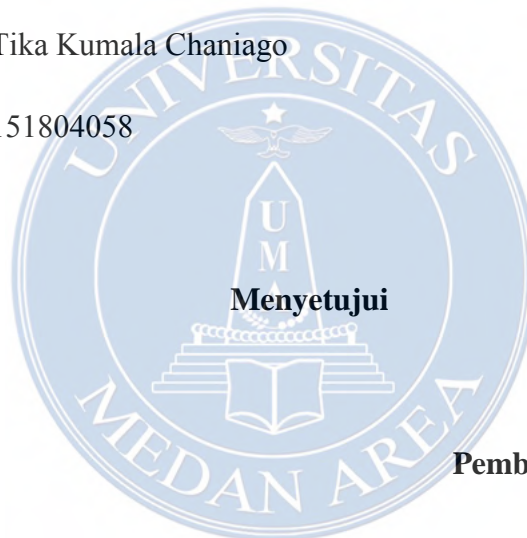
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.

Nama : Tika Kumala Chaniago

NPM : 151804058



**Pembimbing I**

(Emi Mariatin, M.A. Phd)

**Pembimbing II**

(Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi)

**Ketua Program Studi**

(Prof.Dr. Sri Milfayetty,MS.Kons)

**Direktur Magister Psikologi**

(Prof.Dr.Ir.Retna Astuti K,MS)

**Telah di uji pada Tanggal 14 November 2017**

Nama : Tika Kumala Chaniago

NPM : 151804058



**Panitia Penguji Tesis**

Ketua : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Sekretaris : Suryani Harjo, S.Psi, MA

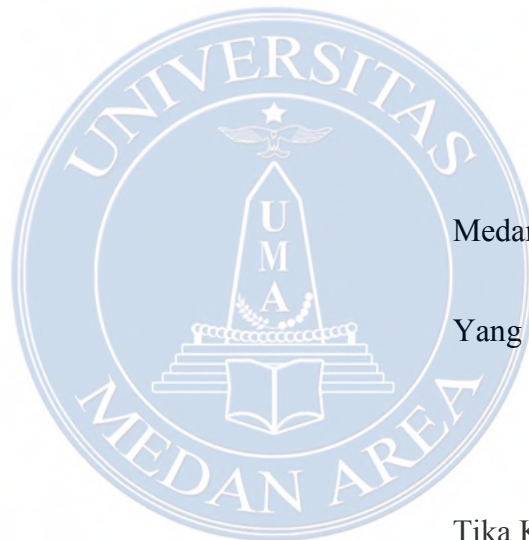
Anggota I : Emi Mariatin, MA. Phd

Anggota II : Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi

Penguji Tamu : Dr. Sjahril Effendy P, M.si, MA, M.Psi, MH

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 14 November 2017

Yang Menyatakan,

Tika Kumala Chaniago

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya pada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan”.

Shalawat beriring salam penulis hantarkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat dan pembawa risalah kebenaran kepada kita semua. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Psikologi (S2) pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, dorongan, kritik serta bantuan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.Ali Yakub Matondang, MA, sebagai rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Prof. Dr. Milfayetty, MS, Kons, sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.

4. Ibu Emi Mariatin, MA.PhD, sebagai pembimbing I yang dalam penulisan tesis ini yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, sebagai pembimbing II dalam penulisan tesis ini yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti.
6. Bapak Prof.Dr. Abdul Munir, M.Pd, sebagai ketua penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan kritikan dalam penyusunan tesis ini.
7. Ibu Suryani Harjo, S.Psi, M.A, sebagai sekretaris penguji yang telah memberikan saran dan kritik yang sangat berarti kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, M.A, M.Psi, M.H, sebagai penguji tamu yang telah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang tesis ini.
9. Bapak Kepala Divisi Keimigrasian Kantor Wilayah Sumatera Utara yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
10. Bapak Kepala Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang peneliti butuhkan.

11. Bang Amir selaku pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan yang telah banyak membantu peneliti untuk urusan pengumpulan data dan juga pengurusan surat-surat.
12. Seluruh pegawai-pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan yang telah bersedia menjadi subjek penelitian peneliti.
13. Pegawai Kementerian Hukum dan HAM yang telah membantu untuk pengurusan surat izin penelitian di divisi keimigrasian.
14. Seluruh dosen di Magister Psikologi Universitas Medan Area yang sudah memberikan ilmu dan motivasi saat peneliti kuliah.
15. Kasubag di Magister Psikologi Universitas Medan Area yang sudah membantu proses pengurusan administrasi peneliti.
16. Kedua orangtua peneliti dan seluruh keluarga besar yang telah memberi dukungan moril maupun material dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
17. Teman-teman seperjuangan satu angkatan dan teman-teman satu kelas di Magister Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberikan masukan dan motivasi selama kuliah dan proses penyelesaian tesis ini.
18. Untuk Ridho, Rere, Heru, Ririn, Sabrina (Edak), Ami yang telah banyak membantu dalam proses kuliah dan juga proses penyusunan tesis.



Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih kepada setiap pembaca dan berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalam

Medan, 14 November 2017

Tika Kumala Chaniago



## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN IMIGRASI KELAS 1 POLONIA MEDAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan. Populasi sebanyak 61 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling sehingga sampel sebanyak 61 orang. Alat ukur yang digunakan adalah instrument motivasi kerja yang terdiri dari 22 item ( $\alpha = 0,884$ ), instrument kepuasan kerja yang terdiri dari 28 item ( $\alpha = 0,911$ ), instrument komitmen organisasi yang terdiri dari 23 item ( $\alpha = 0,849$ ). Analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan analisis data, pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan koefisien linieritas ( $R_{xy}$ ) = 0.834 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ . Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan koefisien linieritas ( $R_{xy}$ ) = 0.735 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ . Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi didapatkan koefisien linieritas ( $R_{xy}$ ) = 0.874 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ . Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 69,5 % dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.695. Sumbangan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54%, dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.54. Sumbangan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 71.7% dilihat dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0.717.

#### **Kata Kunci :**

Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE IMMIGRATION EMPLOYEE CLASS 1 FIELD POLONIA***

*This study aims to determine empirically the influence of work motivation and job satisfaction of organizational commitment on the employee immigration class 1 polonia field. The population of 61 people, by using sampling technique total sampling so that sample counted 61 people. The measuring instrument used is a work motivation instrument consisting of 22 items ( $\alpha = 0.884$ ), instrument of job satisfaction consisting of 28 items ( $\alpha = 0.911$ ), instrument organizational commitment consisting of 23 items ( $\alpha = 0.849$ ). Data analysis using multiple regression technique. Based on data analysis, the influence of work motivation on organizational commitment obtained linearity coefficient ( $R_{xy}$ ) = 0.834 with  $p = 0.000 < 0.050$ . The influence of job satisfaction on organizational commitment obtained linearity coefficient ( $R_{xy}$ ) = 0.735 with  $p = 0.000 < 0.050$ . Effect of work motivation and job satisfaction on organizational commitment obtained linearity coefficient ( $R_{xy}$ ) = 0.874 with  $p = 0.000 < 0.050$ . The effective contribution of work motivation to organizational commitment is 69,5% seen from determinant coefficient value ( $R^2$ ) = 0.695. Contribution of job satisfaction to organizational commitment by 54%, seen from the value of determinant coefficient ( $R^2$ ) = 0.54. Contribution of work motivation and job satisfaction to wards organizational commitment equal to 71.7% seen from determinant coefficient value ( $R^2$ ) = 0.717*

**Keywords :**

***Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employpess***

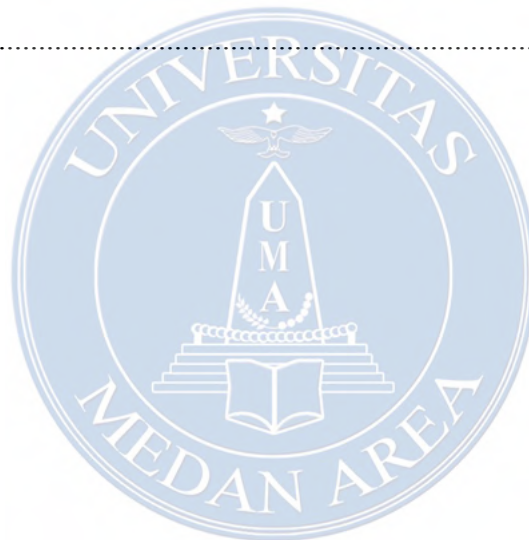
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN KATA PENGANTAR .....	x
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACK .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I . PENDAHULUAN .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	8
3. Batasan Masalah .....	8
4. Rumusan Masalah .....	9
5. Tujuan Penelitian .....	9
6. Manfaat Penelitian .....	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	11
1. Komitmen Organisasi .....	11
1. 1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	11
1. 2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	12
1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	14
1.4. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi .....	18
2. Motivasi Kerja .....	19
2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2.2. Teori Motivasi .....	20
2.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	21
2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	22
2.5. Tujuan dari Motivasi Kerja .....	23
3. Kepuasan Kerja .....	25
3.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	25
3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	26
3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	29
5. Kerangka Konseptual .....	32
6. Hipotesis .....	32
BAB III. METODE PENELITIAN .....	34
1. Desain Penelitian .....	34
2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34

3. Identifikasi Variabel .....	36
4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	37
6. Metode Pengumpulan Data .....	38
7. Validitas dan Reliabilitas .....	40
8. Metode Analisis Data .....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
1. Orientasi Kanchah .....	44
2. Pelaksanaan Penelitian .....	45
2.1. Persiapan Administrasi .....	45
2.2. Persiapan Alat ukur .....	46
3. Uji Coba Alat Ukur .....	51
3.1. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi .....	51
3.2. Hasil Uji Coba Skala Motivasi Kerja .....	53
3.3. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja .....	54
4. Deskripsi Data .....	56
4.1. Deskripsi Data Komitmen Organisasi .....	56
4.2. Deskripsi Data Motivasi Kerja .....	57
4.3. Deskripsi Data Kepuasan Kerja .....	58
5. Uji Asumsi Klasik .....	59
5.1. Uji Normalitas .....	59
5.2. Uji Linieritas .....	60

6. Pengujian Hipotesis .....	61
7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	63
8. Pembahasan .....	66
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....	 73
1. Simpulan .....	73
2. Saran.....	74
 DAFTAR PUSTAKA .....	 76
 LAMPIRAN .....	 80



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Matriks Pelaksanaan Penelitian .....	35
Tabel 2 : Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba .	47
Tabel 3 : Distribusi Butir Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba .....	48
Tabel 4 : Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	50
Tabel 5 : Distribusi Butir Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba ...	52
Tabel 6 : Distribusi Butir Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba .....	53
Tabel 7 : Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	55
Tabel 8 : Deskripsi Data Komitmen Organisasi .....	56
Tabel 9 : Deskripsi Data Motivasi Kerja .....	57
Tabel 10 : Deskripsi Data Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 11 : Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	60
Tabel 12 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 13 : Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda .....	62
Tabel 14 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	65



## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Konseptual .....	32
---------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Data Tryout .....	81
Lampiran B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	90
Lampiran C : Uji Normalitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda .....	99
Lampiran D : Alat Ukur Penelitian .....	126
Lampiran E : Surat Penelitian .....	134



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi yang diciptakan agar tercipta organisasi yang diinginkan. Dimana sumber daya manusia yang merupakan penggerak dari sebuah organisasi yang akan menjalankan organisasi tersebut dan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Untuk itu sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif di dalam sebuah organisasi, agar tercipta organisasi yang berkualitas. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menunjang dari cara kerja organisasi tersebut, melalui cara kerja pegawai. Karena kerja pegawai yang efisien dan efektif yang sesuai dengan visi dan misi dari organisasi, maka akan terwujud tujuan yang diinginkan organisasi.

Untuk mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkomitmen dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) juga menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena pegawai yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat pegawai

memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Fink (dalam Tania & Eddy, 2013), komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya. Sedangkan George and Jones (Tania & Eddy, 2013) mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

Kreitner & Kinicki (2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sedangkan Kusuma Wardhani (2015), berpendapat komitmen pegawai pada organisasi itu sendiri merupakan gambaran suatu proses yang berjalan dimana para pegawai dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara pegawai dengan organisasi kerja, dimana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Steers & Porter (1996) mengatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, keterlibatan dalam tugas organisasi, loyalitas untuk organisasi. Sedangkan John (2006) menyatakan bahwa komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada-secara positif berhubungan dengan kesediaan untuk membantu dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya.

Seperti yang diungkapkan oleh Wirawan (2014), Pegawai akan bekerja dengan maksimal, agar mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma-norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Donna (1996), komitmen organisasi didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi pegawai dengan, dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud pegawai yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Imigrasi Polonia Medan merupakan salah satu organisasi yang menuntut pegawai nya bekerja dengan komitmen yang tinggi, dimana harus menjunjung tinggi visi dan misi yang telah ditentukan, agar tercipta tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pekerjaan pegawai Imigrasi Polonia Medan berhubungan langsung dengan pengguna jasa, dimana pegawai Imigrasi Polonia Medan memberikan pelayanan jasa kepada penggunanya, salah satu nya dalam pembuatan pasport dan visa negara. Didalam pekerjaan yang berhubungan langsung dengan penggunanya, pegawai imigrasi harus melayani dengan tulus, ramah, sesuai dengan nilai motto dari pelayanan yang di tetapkan oleh imigrasi yaitu “ melayani dengan tulus”.

Untuk itu di butuhkan motivasi dalam bekerja, hal ini sejalan dengan pendapat Mar’at (2000), komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi. Hersey (dalam Musparni, 2011) juga mengatakan komitmen organisasi pegawai tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor motivasi kerja yang merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen salah satu nya adalah motivasi kerja yang internal. Ifani Putri (2014) motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen organisasi, motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan komitmen organisasi pegawai. Jika pegawai memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai juga akan berkomitmen dalam bekerja.

Hasibuan (2001) menjelaskan, bahwa Motivasi Kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Mangkunegara (2009) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Tidak hanya motivasi kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Naderi (2011), ditemukannya korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu et al. (2009), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal – hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Menurut Hodge dkk. (dalam Yuwono,2005) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Sedangkan Agustina (dalam Abdul dan Tati, 2007)



menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai pada organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan membuat pegawai semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut merasa telah memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan. Pegawai yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan (Tania dan Eddy, 2013).

Banyak dampak yang akan timbul jika seseorang tersebut merasa puas akan tempatnya bekerja. Salah satu dampaknya ialah pada komitmen organisasi orang tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002). Ketidakpuasan dalam bekerja pegawai Imigrasi Polonia Medan terlihat dari saat bekerja yang ada hanya bermain telepon genggam, terlihat seringnya karyawan yang tidak berada di tempat saat bekerja.

Berdasarkan permasalahan dan teori yang dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan “

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah-masalah berkenaan dalam penelitian ini, sebagai berikut : karyawan dalam bekerja harus berkomitmen tinggi sehingga terwujud nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Komitmen Organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kurangnya motivasi kerja akan membuat karyawan tidak bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi karena dengan motivasi membuat karyawan mempunyai keinginan dalam diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dan kurangnya kepuasan kerja membuat karyawan tidak puas dalam bekerja sehingga tidak berupaya semaksimal mungkin untuk bekerja.

## **1.3. Batasan Masalah**

Pegawai dalam kehidupan berorganisasi memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda mencerminkan sikap yang ada di dalam diri pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi memiliki faktor salah satunya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.
3. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini meliputi dua hal yaitu: manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu :

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat terutama bagi perkembangan Ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, terutama dalam mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

### **2. Manfaat praktis**

Sebagai bahan masukan kepada Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan untuk mengetahui tingkat kontribusi motivasi kerja dan tingkat kontribusi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk menetapkan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Wirawan (2014), berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk dan menjadi anggota organisasi. Keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2011), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Lain halnya dengan Robbins (2013) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pegawai

dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasional yang tinggi di mana bermanfaat bagi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana anggota percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi.

Darmawan (2013) mengatakan bahwa komitmen berarti keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Umam (2012) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

### **2.1.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Steers & Porter (1996), menjelaskan tiga aspek utama dalam komitmen organisasi, yaitu :

#### **1. Identifikasi**

Yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain

organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggotanya dalam tujuan organisasi atau organisasi tersebut. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung diantara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

## 2. Keterlibatan

Dalam kegiatan-kegiatan organisasi penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau pengurus organisasi. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukkan mereka ke dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

## 3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa mengharmoniskan hubungan anggota dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi. Hal ini diupayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempatnya beraktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan aspek dari Steers & Porter (1996), yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

### 2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Coetzee (2005), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

#### 1. *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya, cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, juga merupakan tipe pekerja yang lebih terikat kepada keanggotaannya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

#### 2. *Situational Factors*

1. *Workpace value*, pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi organisasi, mereka



akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensinya mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi.

2. *Subordinate-supervisor-interpersonal relationship*, perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain.

3. *Job characteristics*, kepuasan terhadap otonomi, status dan kepuasan terhadap organisasi adalah predictor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal inilah yang merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya dan keterikatan terhadap organisasi.

4. *Organizational support*, ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.

### 3. *Positional factors*

1. *Organizational tenure*, beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerjaan dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.

2. *Hierarchical job level*, penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja yang jabatannya lebih rendah. Ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang tinggi, menyadari kekuasaan formal dan kompetensi yang mungkin, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

Menurut Stum, dalam Sopiah (2008), lima faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi, yaitu :

1. Budaya keterbukaan, perusahaan dan pegawai harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja.

2. Kepuasan kerja, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.
3. Kesempatan promosi untuk berkembang, karyawan harus mempunyai keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya dengan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan karir maupun pendidikan yang diberikan perusahaan.
4. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, agar karyawan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Mar'at (2000), komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti :

1. Motivasi kerja,
2. Kompensasi,
3. Pelatihan
4. Fungsi pemimpin
5. Iklim kerjasama
6. Semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menggunakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu personal faktor, situational faktor dan positional faktor.

#### **2.1.4. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi**

Menurut Dessler (dalam Luthans, 2011) menunjukkan garis panduan spesifik berikut ini untuk menerapkan sistem manajemen yang akan membantu memecahkan dilema saat ini dan meningkatkan komitmen organisasi pegawai, yaitu :

1. Berkomitmen untuk nilai-nilai orang pertama. Menuliskannya, mempekerjakan manajer yang tepat, dan berjalan pembicaraan.
2. Memperjelas dan berkomunikasi misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, membuatnya karismatik, penggunaan nilai berdasarkan praktik perekrutan, stres berbasis nilai orientasi dan pelatihan, membangun tradisi.
3. Jaminan keadilan organisasi. Memiliki prosedur keluhan yang komprehensif, menyediakan luas komunikasi dua arah.
4. Buat rasa komunikasi. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, berbagi dan berbagi sama, menekankan barnraising, pemanfaatan lintas dan kerja sama tim.
5. Dukungan pengembangan pegawai. Berkomitmen untuk mewujudkan, memberikan tantangan pekerjaan tahun pertama, memperkaya dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan kegiatan pembangunan, memberikan keamanan pegawai tanpa jaminan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa cara meningkatkan komitmen organisasi adalah berkomitmen untuk nilai-nilai orang pertama, memperjelas dan berkomunikasi misi anda, jaminan keadilan organisasi, buat rasa komunikasi, dukungan pengembangan pegawai.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2007), mendefenisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki, 2007) motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu.

Menurut Terry (dalam Werner, 2006) mendefenisikan motivasi kerja adalah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus-menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wood (2001), motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort-performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari tingkatan penampilan yang berbeda-beda.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Wijono (2010),

motivasi kerja adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif di luar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri. Mangkunegara (2009) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja adalah proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.2.2. Teori Motivasi**

Teori motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Frederick Herzberg. Keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) yang berkaitan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan dan faktor pemotivasian (*motivator factors*) yang berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Kondisi ini

diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak menurut Herzberg dalam Hasibuan (2001).

### **2.2.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Herzberg (dalam Hasibuan, 2004), aspek dari motivasi kerja yaitu:

#### **1. Motivator (Intrinsik)**

- a. Prestasi, pegawai memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau prestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b. Pengakuan, memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya
- c. Pekerjaan itu sendiri, untuk mencapai hasil kerja yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat
- d. Tanggung jawab, keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Pengembangan potensi individu, suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.

## 2. *Hygiene* (Ekstrinsik)

- a. Gaji atau upah, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
- b. Kondisi kerja, tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya
- e. Kualitas supervisi

### **2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Saydam (2000) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri.

Faktor intern terjadi karena adanya ketidak seimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dan pegawai. Seperti pemimpin memperlakukan pegawai dengan tidak baik sehingga pegawai merasa tidak puas. Dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang



memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja.

## 2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri pegawai

Faktor ekstern diakibatkan dari faktor lingkungan pekerjaan mengenai sarana prasarana kerja pegawai yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk dengan hubungan antar karyawan.

Menurut Winardi (2002), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor intern yaitu kemampuan kerja, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok dan prestasi serta produktivitas.
2. Faktor ekstern yaitu kebijaksanaan yang telah diterapkan persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan.

### **2.2.5. Tujuan Dari Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja menurut Saydam (2000) sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.

5. Meningkatkan tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2004), tujuan pemberian motivasi kepada pegawai adalah untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai organisasi.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Glinov & Mcshane (dalam Wirawan, 2014) kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan. Sedangkan menurut Kreitner and Kinichi (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan.

Howell & Dipboye, (dalam Munandar 2001), memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Tiffin (dalam Waluto, 2009), kepuasan kerja adalah berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama, antar pemimpin dan sesama karyawan.

Menurut Imam (2008), kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Menurut Davis dan Nestrom (dalam Imam 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan emosional pegawai yang diwujudkan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan di organisasi

### **2.3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Jex( 2008), aspek kepuasan kerja terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Afektif
2. Kognitif, merupakan keyakinan karyawan tentang pekerjaan atau situasi pekerjaannya, yaitu seorang pegawai mungkin percaya bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, kusam atau menuntut untuk nama beberapa pilihan.
3. Perilaku, merupakan perilaku pegawai atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dapat diungkapkan oleh fakta bahwa ia mencoba untuk menghadiri bekerja secara teratur, bekerja keras, dan berniat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk jangka waktu yang panjang.

Menurut Luthans (2011), ada lima dimensi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.
2. Gaji, tidak hanya membantu orang memperoleh kepuasan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
3. Kesempatan untuk maju (promosi), pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Pengawasan, kemampuan pengawasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5. Rekan kerja, kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan

### 2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Imam (2008), ada tiga faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah :

1. Faktor organisasional (seperti gaji, peluang promosi, *work itself*, kebijakan dan kondisi pekerjaan).
2. Faktor kelompok (seperti *coworkers* dan *supervisors*).
3. Faktor personal (seperti kebutuhan, aspirasi dan *instrument benefits*),

Menurut Mullin (dalam Wijono, 2010), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja.
2. Faktor sosial di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.
3. Faktor budaya di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, system manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

5. Faktor lingkungan di antaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan faktor yang yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi dan faktor lingkungan.

## **2.4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Rivai (2006) bahwa komitmen organisasi pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi, jika pegawai berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka pegawai tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi..

Menurut Ifani (2014), komitmen organisasi pegawai bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan pegawai adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan Komitmen organisasi pegawai. Hasibuan (2001) menjelaskan, motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang

muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

Menurut Steers & Porter (1996), motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Penelitian yang juga dilakukan oleh Tania & Edy (2013) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT.DAI KNIFE di Surabaya. Besar koefisien korelasi yang diperoleh adalah  $r = 0,004$ .

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Penelitian Gunlu (2009), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

Organisasi juga butuh untuk mengetahui seberapa besar komitmen yang dimiliki oleh karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga kepuasan dapat memediasi antara motivasi dan komitmen organisasional. Hal tersebut didukung oleh Mathis (2008) yang menyatakan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

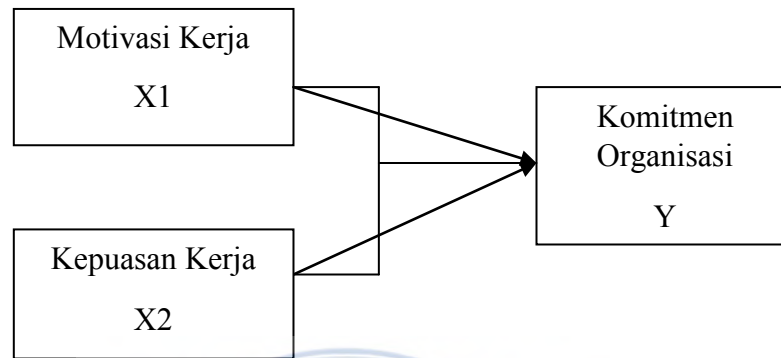


Pada penelitian yang dilakukan oleh Naderi (2011), ditemukannya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penjelasan logis yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah komitmen organisasi merupakan fungsi kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

Menurut Wang (2007), budaya pembelajaran organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang penting bagi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, disini kepuasan kerja berfungsi sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasinya. Karyawan akan berkomitmen dengan tempat bekerjanya pada saat kepuasan kerja yang diharapkan oleh pihak karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan.

## 2.5. Kerangka Konseptual

**Gambar 1 : Kerangka Konseptual**



Sumber : Gambar diolah oleh peneliti

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi kelas 1 Polonia Medan. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.
2. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi kelas 1 Polonia Medan. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.

3. Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Kantor Imigrasi kelas 1 Polonia Medan. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisa data.

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2008) metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah korelasional (*expost facto*). Maksud regresi dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas (X1) motivasi kerja dan variabel (X2) kepuasan kerja terhadap variabel terikat (Y) komitmen organisasi

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan Jl. Mangkubumi No.2, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

**Tabel 1**  
**Matriks Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■																											
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■																								
3.	Bimbingan Proposal				■																								
4.	Seminar Proposal						■																						
5.	Pembuatan Alat Ukur							■	■																				
6.	Bimbingan Alat Ukur dan Bimbingan Proposal										■	■	■																
7.	Perizinan Pelaksanaan														■	■	■												
8.	Pelaksanaan Penelitian																		■	■	■								
9.	Bimbingan Hasil Penelitian																							■	■				
10.	Seminar Hasil																												■

No	Kegiatan	Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4
11	Bimbingan setelah seminar hasil	■	■						
12	Bimbingan setelah seminar hasil			■	■				
13	Sidang Tesis						■		

### 3.3. Identifikasi Variabel

1. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi
2. Variabel Bebas (X1) : Motivasi Kerja
- Variabel Bebas (X2) : Kepuasan Kerja

### 3.4. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan tertentu. Komitmen organisasi diungkap menggunakan aspek-aspek komitmen organisasi dari Stears & Porters (1996) yaitu : identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja diungkap menggunakan aspek-aspek motivasi kerja dari Herberg yaitu : Motivator dan *hygiene*.

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional pegawai yang diwujudkan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan di organisasi. Kepuasan kerja diungkap menggunakan dimensi dari Luthans (2011) yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan dan rekan kerja.

### **3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah sekumpulan kasus yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang terkait dengan masalah penelitian (Arikunto, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan yang berjumlah 61 orang.

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2008). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2008) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan kantor Imigrasi kelas 1 Polonia Medan yang berjumlah 61 orang. Sampel yang berjumlah 61 orang tersebut merupakan karyawan yang telah bekerja diatas 3 tahun di kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008).

Dengan cara memberikan kuesioner yang mengukur variable-variabel yang akan diteliti. Kuesioner tersebut berisikan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah. Didalam penelitian ini peneliti menyusun tiga jenis skala, yaitu :

1. Skala komitmen organisasi, untuk mengukur komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Stears & Porters (1996), yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Skala yang digunakan menggunakan skala Likert, yaitu; pernyataan mendukung (*favourable*) yang terdiri dari 4 kategori yaitu: sangat setuju (SS) dengan nilai 4, setuju (S) dengan nilai 3, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1 dan menggunakan pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*) terdiri dari 4 kategori sangat setuju (SS) dengan nilai 1, setuju (S) dengan nilai 2, tidak setuju (TS) dengan nilai 3 dan sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 4. Model skala Likert yang menggunakan rating dan penskalaan sebagai dasar penentuan skala. Subjek diminta untuk merespons pernyataan dengan memilih salah satu dari alternatif angka 1-4 yang tersedia. Skoring dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban subjek sesuai dengan nilai yang



telah ditentukan sebelumnya. Nilai yang tertinggi dari item adalah 4 dan nilai yang terendah adalah nilai 1.

2. Skala motivasi kerja, untuk mengukur motivasi kerja menggunakan skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu : Motivator dan Hygiene. Skala yang digunakan menggunakan skala Likert, yaitu; pernyataan mendukung (*favourable*) yang terdiri dari 4 kategori yaitu: sangat setuju (SS) dengan nilai 4, setuju (S) dengan nilai 3, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1 dan menggunakan pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*) terdiri dari 4 kategori sangat setuju (SS) dengan nilai 1, setuju (S) dengan nilai 2, tidak setuju (TS) dengan nilai 3 dan sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 4. Model skala Likert yang menggunakan rating dan penskalaan sebagai dasar penentuan skala. Subjek diminta untuk merespons pernyataan dengan memilih salah satu dari alternatif angka 1-4 yang tersedia. Skoring dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban subjek sesuai dengan nilai yang telah ditentukan sebelumnya. Nilai yang tertinggi dari item adalah 4 dan nilai yang terendah adalah nilai 1.

3. Skala kepuasan kerja, untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan skala yang dibuat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2011), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, pengawasan dan rekan kerja. Skala yang digunakan menggunakan skala Likert, yaitu; pernyataan mendukung (*favourable*) yang terdiri dari 4 kategori yaitu: sangat setuju (SS) dengan nilai 4, setuju (S) dengan nilai 3, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1 dan menggunakan pernyataan tidak mendukung

(*unfavourable*) terdiri dari 4 kategori sangat setuju (SS) dengan nilai 1, setuju (S) dengan nilai 2, tidak setuju (TS) dengan nilai 3 dan sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 4. Model skala Likert yang menggunakan rating dan penskalaan sebagai dasar penentuan skala. Subjek diminta untuk merespons pernyataan dengan memilih salah satu dari alternatif angka 1-4 yang tersedia. Skoring dilakukan dengan menjumlahkan setiap jawaban subjek sesuai dengan nilai yang telah ditentukan sebelumnya. Nilai yang tertinggi dari item adalah 4 dan nilai yang terendah adalah nilai 1.

### **3.7. Validitas dan Reliabilitas**

#### 3.7.1. Validitas

Subyabrata (2005) mendefenisikan validitas alat ukur adalah sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah pernyataan sehingga item-item yang telah dikembangkan memang mengukur (*representatif*) bagi apa yang dimaksudkan untuk diukur (Azwar, 2012).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung

> r table, maka item valid tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka item tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 17.00 for windows.

### 3.7.2. Reliabilitas

Menurut Anastasi (2007), reliabilitas adalah konsistensi skor-skor yang didapatkan oleh orang-orang yang sama ketika di tes ulang dengan tes yang sama atau tes yang ekuivalen dengan tes sebelumnya. Sebelum tes psikologis tertentu dikeluarkan untuk digunakan secara umum, pemeriksaan yang mendalam dan objektif tentang reliabilitasnya harus di jalankan. Reliabilitas dapat diperiksa dengan membandingkan skor-skor yang diperoleh peserta tes yang sama pada waktu-waktu yang berbeda dengan perangkat butir soal yang berbeda dengan penguji dan skor-skor yang berbeda atau berdasarkan tes relevan lainnya.

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah menggunakan teknik formula Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

$V_t^2$  = varian total

### 3.8. Metode Analisis Data

Analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2008). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut, yaitu :


$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

a = Bilangan konstanta

b1, b2,... = Koefisien regresi b1,b2,...

Setelah pengujian analisis linier berganda maka dilakukan pengujian uji t (parsial) dan uji F (Simultan).

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui sebaran distribusi data penelitian, hal ini dilakukan dengan melihat *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dianalisis menggunakan program SPSS Versi 17.00 for Windows. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga  $p > 0.05$ .

2. Uji linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Sugiyono, 2009). Bila skor F empiric lebih kecil daripada F teoritik berarti data yang diteliti berbentuk linier. Uji normalitas dan linieritas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 for Windows Version.

Semua data penelitian dilakukan dengan sistem komputerisasi, dengan menggunakan program statistik paket SPSS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukhyil, Mohammad dan Tati Sunarti. 2007. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok. *Jurnal Psikologi*. Vol 2
- Agung, Gde Mantra Suarjana 1, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 12 No1
- Alimohammadi Meysam, Neyshabor. 2013. Work Motivation And Organizational Commitment Among Iranian Employees. *International Journal Of Research In Organizational Behaviour And Human Resource Management*. 1(03) 1-12
- Anastasi, Anne. 2007. *Tes Psikologi*. Edisi Ketujuh. Jakarta. Index
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- . 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta. Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Burton, J.P; Lee, T.W and Holtom, B.C. ( 2002). The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors. *Journal of Managerial Issues*, Summer, pp. 181-197
- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd.
- Cole, Switzerland & Bruch H. 2006. Organizational Identity Strength, Identification and commitment and their relationships to turnover intention. *Jurnal*. Gallen. Switzerland
- Colquitt, J. A., LePine, J.A., & Wesson, M. J. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Donna McNeese, Smith. 1996. Increasing Employee, Job Satisfaction And Organizational Commitment, *Journal Of Healthcare Management*, Summer 41, No 2. pp 160 – 175
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall, Inc

- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 2003. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta. Erlangga
- Gunlu, Ebru, dkk. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey, *International Journal Of Comtemporary Hospital Management*. Vol 22, Iss 5 Pp 693-717
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Ifani Putri, Fannidia. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. Vol 2 Nomor 1. *Jurnal Administrasi Pendidikan*
- Imam Wahjono, Sentot. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta. Index
- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan, *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.01
- John, Ivancevich .2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta. Erlangga
- Kusuma Wardhani, Winda. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 2
- Kreitner,R. & Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior*. Newyork: McGraw-Hill
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York. McGraw-Will Companies. Inc.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mar'at. 2000. *Sikap Manusia, Pembahasan dan pengukurannya*. Jakarta. Ghalia
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2008. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta. Salemba Empat
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia Press
- Naderi Anari, Nahid. 2011. Teacher: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and organizational Commitment. *Vol 24. Iss 4. Pp 256-269*

- Ni'mah, Suseno Miftahun. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol 37
- Rahmawati. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan Studi Pada Layanan Kesehatan Puskesmas Di Kalimantan Timur. Madic
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. & Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. New Jersey. Pearson Education Inc
- Soekidjan, Soegiarto. 2009. *Komitmen organisasi sudahlah menjadi bagian diri kita*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta. Andi
- Steve M, Jex and Thomas W. Britt. 2008. *Organizational Psychology A. Scientist-Practitioner approach. Second Edition*. United States of America. John Wiley & Sons
- Steers, R. M. & Porter, L. W (ed). 1996. *Motivation and Leadership at Work*. Sixth Edition. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Tania, Anastasi dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Jurnal AGORA Vol 1 No 3*.
- Tjalla, A. (2002). Beberapa faktor penentu produktivitas kerja karyawan (Studi kasus usaha service elektronika di Kotamadya Makasar). *Jurnal Phronesis*, 5 (7), 1 - 23.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wang, Xiaohui. 2007. Learning, job satisfaction and commitment: an empirical study of organizations in china, Vol 1, No 3. Pp 167 – 179
- Waluyo, Minto. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Werner, John & DeSimone, Randy. L. 2006. *Human Resource Development*. United States of America : Thomson



- Widjaja, A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta. Rajawali
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Salatiga. Kencana.
- Winardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada
- Wood, et.al. 2001. *Organizational Behavior : A Global Perspective*. USA : John Wiley & Sons Inc.
- Yuwono, I dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Yulan dan Innocentius Bernarto. 2017. Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Vol 12 No 1*.

