

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN

ORGANISASI

Pada Komunitas Student Crisis Centre

Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang

SKRIPSI



Oleh :

ARIF BUDI NUGROHO

15410044

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2020

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI
PADA KOMUNITAS STUDENT CRISIS CENTER
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN) MALIKI MALANG

SKRIPSI

Oleh

ARIF BUDI NUGROHO

NIM. 15410044

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

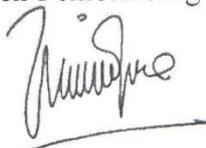
NIP. 19671029 199403 2001

HALAMAN PENGESAHAN**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA KOMUNITAS STUDENT CRISIS CENTER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALIKI MALANG****SKRIPSI**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

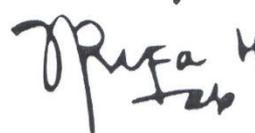
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Penguji Utama



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19761128 200212 2 001

Ketua Penguji



Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 19801020 201503 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Tanggal

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Arif Budi Nugroho

NIM : 15410044

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **"Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitment Organisasi Pada Komunitas Student Crisis Center Universitas Islam Negri (UIN) Maliki Malang"** adalah benar-benar hasil saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, terkecualin bagian kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, maka hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Maulana Malik Ibrhahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila surat pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk mendapatkan sanksi.

Malang, 16 April 2021



Arif Budi Nugroho

NIM. 15410213

MOTTO

“Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka.” – Lao Tzu

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua dan saudara saya, Bapak, Ibu, dan saudara saya yang telah memberikan kasih sayang dan seluruh pengorbanan untuk saya
2. Dosen pembimbing Dr. Retno Mangestuti, M. yang telah memandu dengan sabar dan memudahkan saya dalam membimbing skripsi.
3. Kepada teman-teman saya yang mengajari saya dan sahabat-sahabat yang menemani selama dimalang

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, Alhamdulillah robbil 'alamin, lantunan rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kasih-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai tugas akhir studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam tak lupa selalu tertuju kepada Rosulullah SAW, pemimpin teridealis sepanjang masa.

Penulis menyadari bahwa karya ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Muhammad Jamaluddin, M. Si, selaku ketua jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. Retno Mangestuti, M. Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran
5. Kedua Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan doa dan dukungan baik berupa materi maupun non materi selama menempuh pendidikan sampai jenjang mahasiswa, yang tak pernah terlupakan
6. Sahabat-sahabatku tercinta, karena tak henti-henti menemani, mengingatkan, mendampingi dengan segenap hatinya selama saya di Malang sampai akhirnya tersusunnya tugas akhir ini
7. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh dosen, terima kasih atas

segala ilmu dan bimbingannya.

8. Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) terkhusus rayon “penakluk” Al-Adawiyah, yang telah menggembleng saya, memberikan pengalaman yang sangat berharga. Mulai dari jatuh hingga bangkit lagi. Segala suka dan duka. Terimakasih atas segala ilmu yang sangat berharga yang tidak pernah saya dapat dibangku kuliah. Sebuah tempat berproses yang indah dengan orang terindah.
9. Semua responden yang telah bersedia membantu untuk terlaksananya penelitian ini.
10. Semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan, baik secara moril, maupun materiil.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan karya tulis ilmiah ini dari siapapun. Akhirnya penulis berharap mudah-mudahan karya ini bermanfaat dan dijadikan pertimbangan dalam pengembangan psikologi kedepan.

Malang, 26 desember 2020

Penulis

Arif Budi Nugroho

NIM.15410044

DAFTAR ISI

MOTTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
مستخلص البحث.....	xiii
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II.....	6
A. Komitmen Berorganisasi	6
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	6
2. Dimensi Komitmen Organisasi	8
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	11
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
3. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Tinggi.....	17
C. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	19
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III.....	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
C. Definisi Operasional	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik pengumpulan data.....	25
1. Kuesioner	26

F. Instrumen Penelitian	27
1. Alat ukur motivasi kerja.....	27
2. Alat Ukur Komitmen Organisasi	28
G. Validitas dan Reliabilitas	29
1. Validitas	29
2. Reabilitas.....	30
H. Analisa Data.....	31
1. Mencari Mean.....	31
2. Mencari Devisiasi Standart	32
3. Menentukan kategorisasi.....	32
BAB IV	34
A. Pelaksanaan penelitian.....	34
1. Gambaran lokasi penelitian.....	34
2. Waktu dan tempat.....	34
3. Jumlah subjek penlitian populasi.....	34
4. Jumlah subjek yang di analisis sample	35
5. Prosedur pengambilan data	35
B. Hasil penelitian.....	35
1. Uji validitas	35
2. Uji Reliabilitas.....	37
C. Kategorisari Data.....	38
D. Uji Asumsi	39
1. Uji Normalitas	39
2. Korelasi pearson	40
E. Pembahasan Hasil Penelitian	40
1. Tingkat motivasi kerja	40
2. Tingkat Komitment organisasi	42
3. Hubungan motivasi kerja dan komitment organisasi distudent crisis center 43	
BAB V.....	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
1. Bagi komunitas Student Crisis Center malang.....	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	49

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	27
Tabel 3.2 Blueprint Motivasi Kerja	27
Tabel 3.3 Blueprint Komitmen Organisasi	28
Tabel 4.1 Blueprint Skala Uji Validitas Motivasi Kerja.....	36
Tabel 4.2 Blueprint Skala Uji Validitas Komitent.....	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas	37
Tabel 4.4 Kategorisasi Motivais Kerja	38
Tabel 4.5 Kategorisasi Komitment Organisasi.....	39
Tabel 4.6 Uji Hypothesis Test Summary	39
Tabel 4.7 Korelasi Pearson.....	40

ABSTRAK

Budi Nugroho, Arif, 2020, Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Komunitas Student Crisis Center Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti,M.SI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi pada salah satu komunitas yang ada di lingkungan kampus universitas islam negri maulana malik ibrahim malang. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur tingkat variabel.

Hasil penelitian dapat disimpulkan: 1) anggota organisasi pada komunitas student crisis center memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang sedang 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen terhadap anggota komunitas student Crisis Center dengan taraf signifikansi $0,00 < p < 0,05$ dan standart koefisiensi 0,516 yang mana menandakan korelasi yang kuat.

Kata Kunci; Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Budi Nugroho, Arif, 2020, Motivational Relationships Toward The Organization's Committed Committed To The Student Crisis Center Of The Nation's Student Crisis Center Maulana Malik Ibrahim.

Mentor: Dr. Retno Mangestuti, M. Si

The research aimed at finding out the organization's motivation for work and commitment to one of the communities on the campus of Islamic University Maulana Malik Ibrahim. The design of this study uses quantitative research and the sample in this study totaled 70 respondents by using a questionnaire for comprising variable levels.

Research results can be summed up: 1) the organization's members in the student crisis center community have a moderate level of motivation and commitment) there is a significant influence between work motivation and commitment to student crisis center members at a significant $0.00 < 0.05$ and 0.516 coefficient standard strong correlation.

Key words; Work motivation, organizational commitment

مستخلص البحث

بودي نوغرو هو ، عارف ، 2020 ، العلاقة بين دافع العمل والالتزام التنظيمي في مجتمع مركز الأزمات الطلابية ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج
المشرف : رينتو مانجستوتي

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين دافع العمل والالتزام التنظيمي في إحدى المجتمعات في حرم جامعة الدولة الإسلامية في مولانا مالك إبراهيم مالانج . يستخدم تصميم البحث هذا البحث الكمي وبلغت العينة في هذه الدراسة 70 مبحوث باستخدام استبانة لقياس مستوى المتغيرات
يمكن استنتاج نتائج البحث : 1) لدى الأعضاء التنظيميين في مجتمع مركز الأزمات الطلابية مستويات معتدلة من التحفيز والالتزام . 2) (هناك تأثير كبير بين دافع العمل والالتزام لأعضاء مجتمع مركز الأزمات الطلابية بمستوى دلالة $p < 0.05$ و المعامل القياسي 0.516 مما يدل على وجود علاقة قوي
ة
الكلمات الدالة؛ الدافع في العمل ، الالتزام التنظيمي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Abad ke-21 kebutuhan untuk mengamati dan menjelaskan berbagai fenomena yang muncul dalam organisasi semakin penting untuk menghasilkan perspektif baru (Bapuji & Crossan, 2004). Allison & Kaye (1997) menjelaskan organisasi-organisasi profesional non-profit maupun not-for-profit yang memiliki working environment dan operation yang jelas dapat menawarkan gambaran dinamika organisasi secara komprehensif dari sudut pandang yang lain. Berbeda dengan organisasi profit swasta, organisasi-organisasi yang tidak berorientasi pada profit biasanya bergerak untuk mengisi kesenjangan pada bidang yang belum sepenuhnya berhasil diatasi oleh pemerintah.

Tujuan Utama dari Organisasi bukanlah keuntungan tapi pencapaian misi Organisasi (Gill, 2010). Tuntutan yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi yaitu bagaimana menghasilkan produktivitas kinerja agar organisasi tersebut dapat berlangsung sehingga setiap anggota yang berada dalam organisasi tersebut menghasilkan suatu produk dan memiliki kualitas kinerja yang baik. Anggota organisasi yang berperan aktif dalam keterlibatan kerja pasti memiliki produktivitas yang tinggi dalam organisasi tersebut. Kinerja dalam organisasi jika berjalan dengan efektif akan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dalam hal ini, keterlibatan kerja serta keaktifan anggota dalam suatu organisasi merupakan suatu aspek yang paling penting dalam meningkatkan efektifitas dan kualitas organisasi tersebut. Keaktifan atau keterlibatan anggota dalam suatu organisasi bisa

dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan komitmen seseorang dalam berorganisasi. Komitmen anggota akan mempengaruhi keterlibatan, aktivitas, peran dalam suatu organisasi.

Hal ini di dukung oleh (Rizal, 2014) dalam penelitiannya dikatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan komitmen berorganisasi dalam keterlibatan kerja. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa memiliki motivasi kerja yang baik antara anggota dapat memberikan kontribusi penuh dalam komitmen kerja yang akan membuat anggota merasa menjadi bagian dari organisasi. Di penelitian ini juga dikatakan bahwa komitmen organisasi telah membawa dampak besar terhadap keberhasilan suatu organisasi

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2014) dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota. Di penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja anggota. Sedangkan motivasi dan komitmen memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja atau produktivitas anggota.

Dalam jurnal lainnya (Soedjono, 2005) yang meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan anggota organisasi, dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa bahwa terdapat hubungan antara budaya dalam organisasi terhadap kinerja para anggotanya. Hubungan dalam penelitian ini adalah bahwa budaya dalam suatu organisasi mempengaruhi suatu kepuasan para anggota organisasi baik dalam hal kepuasan kerja maupun dalam kinerjanya kepada organisasi yang diikutinya. Namun menurut peneliti dalam jurnal ini mengatakan bahwa pengaruh antara budaya organisasi

terhadap kepuasan dan keterlibatan kerja yaitu merupakan pengaruh yang tidak langsung. Dalam hal ini budaya organisasi dipengaruhi oleh hal lainnya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Jika ditelusuri lebih lanjut bahwa bukan hanya budaya dalam organisasi yang mempengaruhi keterlibatan anggota dalam berorganisasi. Hal lainnya yang juga mempengaruhi keterlibatan anggota yaitu nilai-nilai kerja, nilai organisasi, komitmen organisasi juga akan memberikan pengaruh yang signifikan dalam keterlibatan seseorang dalam berorganisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sito et al, 1999) yang menyatakan bahwa suatu nilai kerja dan komitmen dalam sebuah organisasi memiliki hubungan yaitu suatu pengaruh yang kuat dan penting dalam memprediksi kepuasan kerja suatu anggota organisasi. Kepuasan kerja anggota dalam berorganisasi akan mempengaruhi keterlibatan seseorang tersebut dalam berorganisasi.

Berdasarkan nilai yang dibuat dalam sebuah organisasi biasanya digunakan sebagai referensi untuk menentukan atau menilai perilaku anggota yang relevan dengan organisasi tersebut.

Nilai organisasi diciptakan anggota dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang spesifik atau khas tentang organisasi mereka, sehingga dapat membedakan perilaku anggota organisasi mereka dengan organisasi yang lain. Selain itu, nilai organisasi juga memberikan suatu pandangan sebagai kiat-kiat atau nilai-nilai yang harus dipegang setiap anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang menjadi visi dan misi organisasi tersebut. Sehingga dirasa penting bahwa nilai-nilai yang diciptakan dalam organisasi mereka berfungsi sebagai pedoman untuk menyeleksi para anggota baru dan cara berperilaku

yang sesuai dengan budaya dan tujuan organisasi tersebut. Dalam artikel yang di kutip dari (Djajendra, 2019) mengatakan bahwasannya Organisasi yang sukses telah melakukan upaya yang sangat besar, untuk mewujudkan nilai-nilai inti organisasi menjadi perilaku setiap orang dalam lingkungan kerja. Keberhasilan ini terletak pada tekad, konsistensi, keyakinan, dan upaya terus-menerus yang tak pernah menyerah oleh gangguan apa pun. Ketika nilai-nilai inti menjadi perilaku, maka nilai-nilai tersebut menyatukan setiap orang untuk membentuk cara kerja yang benar dan etis. Setiap nilai inti memberikan energi sukses untuk menguatkan organisasi dalam proses mencapai kinerja terbaik. Nilai-nilai inti menjadi keyakinan mendasar organisasi dalam setiap aspek operasional dan strategi menuju visi. Nilai-nilai inti membentuk kepribadian dan karakter kerja yang tak tergoyahkan oleh kesulitan dan tantangan.

Namun banyak juga mahasiswa meskipun tidak aktif tapi tetap mempertahankan keanggotaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki komitmen terhadap organisasi yang mereka pilih akan tetapi kurangnya rasa kepedulian terhadap kasus kekerasan seksual pada perempuan di lingkungan kampus.

Pada penelitian ini variabel motivasi dan variabel komitmen organisasi memiliki keterkaitan atau hubungan dalam keterlibatan berorganisasi mahasiswa. Dikarenakan motivasi dan komitmen berorganisasi memberikan dampak terhadap keterlibatan mahasiswa dalam organisasi. Maka dari itu penelitian ini dirasa penting karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi dalam keterlibatan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di student crisis center ?
2. Bagaimana tingkat komitmen di student crisis center ?
3. Apakah terdapat hubungan didalam motivasi kerja dan komitmen organisasi distudent crisis center ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut. Yaitu untuk mengetahui

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di student crisis center ?
2. Bagaimana tingkat komitmen di student crisis center ?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi di student crisis center ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terbagi atas manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat akademis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber untuk mengembangkan kegiatan keilmuan dan pendidikan, khususnya untuk Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu, penelitian ini juga bisa menjadi acuan maupun perbandingan dalam pengembangan penelitian tentang hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Berorganisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Richard M. Steers (1986) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya. Dia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal saja, karena ini meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan upaya yang sungguh-sungguh untuk diraihinya tujuan organisasinya. Swales dalam James Boles et al. (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya.

Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi. Charles O'Reilly (dalam Staw, 1991) sependapat dengan Robbins (1988) yang memberi pemahaman komitmen organisasi sebagai perhatian psikologis individu terhadap

organisasinya yang mencakup perasaan keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan hasil yang dicapai organisasi dimana komitmen organisasi yang tinggi dapat menekan tingkat keluar dan masuk anggotanya.

Porter (Mowday dkk, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

- a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b) Kesiapan dan ketersediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008: 155) memberikan definisi “Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization” yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasional memiliki dua sisi yang berbeda, hal ini diungkapkan oleh Spector (1997), komitmen organisasional memiliki dua perbedaan konsepsi, yang pertama pendekatan

pertukaran, dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi. Yang kedua adalah pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan aspek psikologis yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi karena didalamnya terdapat beberapa poin penting dalam diri karyawan, diantaranya adalah ikatan emosional yang kuat dan tidak ingin meninggalkan organisasi dan keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh organisasi. Komitmen organisasi oleh beberapa tokoh juga disebutkan sebagai roda penggerak kinerja individu dalam mewujudkan visi maupun misi organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Secara garis besar komitmen organisasi memiliki tiga dimensi. Allen dan Meyer (1990), mengemukakan bahwasannya komitmen organisasi adalah sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi serta memiliki

implikasi untuk mempengaruhi karyawan apakah akan meneruskan atau berhenti pada organisasi tersebut. Meyer, Allen, dan Smith membagi komitmen organisasional menjadi tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Komitment ini di berikan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen kedua ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Dalam aspek ini terdapat penilaian pribadi dari seorang individu tentang untung maupun rugi dalam keanggotaannya pada organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi cenderung memilih menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3) Komitmen Normatif

Komitmen ini menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Aspek ini berkaitan

dengan norma dan moral yang terintegrasikan dalam bentuk emosional atau sikap yang loyal serta tidak ingin meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan Alan dan Mayer dalam penjelasannya tersebut, maka dapat disimpulkan dimensi yang mencerminkan perilaku komitmen karyawan terhadap organisasinya, dimana komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian psikologis maupun materi jika meninggalkan organisasi, serta beban moral untuk terus bertahan dan setia dalam organisasi. Ketiga dimensi ini akan dijadikan peneliti sebagai aspek untuk pengukuran yang akan diaplikasikan sebagai kuisisioner dalam penelitian ini bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi yang mencerminkan perilaku komitmen karyawan terhadap organisasinya, dimana komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian psikologis maupun materi jika meninggalkan organisasi, serta beban moral untuk terus bertahan dan setia dalam organisasi. Ketiga dimensi ini akan dijadikan peneliti sebagai aspek untuk pengukuran yang akan diaplikasikan sebagai kuisisioner dalam penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Karyawan memiliki caranya sendiri dalam membentuk komitmen terhadap organisasi, namun dari segi eksternal komitmen organisasi dapat dibentuk oleh lingkungan didalamnya, salah satu yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan komitmennya terhadap organisasi adalah seorang pemimpin atau manajer. Oleh tokoh lain seperti Steers dan Porter (dalam Supriyanto, 2009) mengungkapkan terdapat tiga faktor yang lebih kompleks dalam pengaruhnya terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya, yaitu:

- 1) Faktor personal yang *meliputi job satisfaction, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative job*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Tidak jauh berbeda dengan apa yang telah dikemukakan oleh dua tokoh diatas, David (dalam Miner 1997) menambah suatu fokus lagi yaitu pengalaman kerja, dimana seorang karyawan yang baru bergabung dengan suatu organisasi akan berbeda tingkat komitmen

organisasinya dengan karyawan yang telah lama berada disana. Stum dalam Sopiah (2008) merincikan lima faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk komitmen dalam organisasinya, yaitu; 1) Budaya keterbukaan, 2) Kepuasan kerja, 3) Kesempatan personal untuk berkembang, 4) Arah organisasi, dan 5) Penghargaan kerja sesuai kebutuhan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan sesepegawai melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab sesepegawai melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sehubungan dengan uraian di atas, dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksankannya.
- b) Motivasi Ekstrensik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan

pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan .
(<http://kolokiumkpmipb.wordpress.com> diakses 21 Januari 2011).

Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab (Anoraga, 2006), Kemudian ditambahkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Wexley & Yukl (As'ad, 1999) motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan adanya motivasi kerja individu akan lebih fokus dalam melakukan suatu pekerjaannya.

“Motivation is generally defined as an internal state that inducer a person to engage in particular behavior and concerned with the desire to acavire or achive some goal. (Spector, 1996).”

Definisi ini memberikan gambaran bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai keadaan internal sesepegawai untuk

terlibat dalam perilaku tertentu dan terkait dengan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

“Motivation in the field of industrial-organization psychology, we mean those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole. An organization is active by the motivation of its participants, just as a machine is activated by electricity. Internal, individual processes may set motivating forces in motion and maintain them, or they may be activated by external influences such as a supervisor’s warnings. (Minner, 1992)”

Definisi ini memberikan gambaran bahwa motivasi dalam bidang psikologi industry-organisasi, berarti proses-proses dalam individu yang merangsang perilaku yang menyalurkannya dengan cara-cara yang harus bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Sebuah organisasi aktif oleh motivasi peserta, hanya sebagai sebuah mesin diaktifkan oleh listrik. Internal, proses individual dapat menetapkan motivasi pasukan dalam gerak dan memelihara mereka atau mereka diaktifkan secara otomatis oleh pengaruh eksternal seperti perinagatan pengawas.

Menurut Herzberg (Munandar, 2001) faktor-faktor yang menimbulkan motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dan pekerjaan yaitu: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, dan pengakuan.

Dikelompok yang lain menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, dan meliputi faktor-faktor: administrasi

dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. dengan adanya motivasi pada pegawai akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan loyalitas yang besar terhadap tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. dengan demikian tugas yang di berikan dapat di selesaikan dengan baik dan benar dan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pegawai yang berkerja dengan motivasi yang tinggi merupakan pegawai yang senang dan mendapatkan kepuasan dalam perkerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih reaktif.

Berbagai definisi motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja sebagai pegawai terhadap perkerjaan yang ditekuninya, motivasi kerja tersebut berasal dari diri individu atau internal maupun dari luar individu atau eksternal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Munandar, 2002) membagi faktor-faktor motivasi kerja kedalam dua katagori yaitu faktor instrinsik, yaitu:

- 1) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada sepegawai tenaga kerja.
- 2) Kemauan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam perkerjaan.
- 3) Perkerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari perkerjaannya.
- 4) Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- 5) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Jika faktor tersebut tidak (dirasakan) ada tenaga kerja.

Menurut Herzberg, merasa *not satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas).

Faktor yang kedua yaitu faktor ekstrinsik merupakan kelompok yang lain menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari perkerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari perkerjaan meliputi faktor-faktor:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakanditerima oleh tenaga kerja.
- c. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai

imbalan dari unjukkerjanya.

- d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja yang lainnya.
- e. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas perkerjanya.

Kelompok faktor ini dinamakan *hygiene*. Kalau faktor-faktor dirasakan kurang atau tidak dapat diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor *hygiene* dirasakan tidak ada atau tidak diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, *not dissatisfied* atau tidak lagi puas.

Menurut Drucker (Anoraga, 2006) motivasi berperan pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik.

Melahirkan motivasi kerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran pimpinan dalam memainkan perannya sebagai “*the leader*” yang mampu menunjukkan arah yang benar, sehingga dapat membantu atau membimbing perkembangan kelompok ke tahap kedewasaan atau kemandirian dan bertanggung jawab.

3. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Tinggi

Anoraga (2006), menuliskan bahwa ciri-ciri individu bermotivasi tinggi adalah:

- a) Merasa senang dalam berkerja, individu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan kesadaran tanpa paksaan dari pimpinan.
- b) Mendapatkan kepuasan dalam berkerja, dalam mengerjakan tugas yang diberikan individu mendapatkan kenyamanan dalam berkerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan.
- c) Berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, dalam mengerjakan pekerjaan, individu mengerjakan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
- d) Berusaha mengembangkan tugas dan diri, memiliki ide-ide yang kreatif dalam mengerjakan tugas sehingga mendapatkan promosi untuk dirinya.
- e) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dorongan untuk berkerja dengan baik, kesadaran dalam menjalankan tugas, rasa bertanggung jawab, dan berupaya meningkatkan prestasi.

Jadi, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan individu yang memiliki motivasi tinggi adalah individu merasa senang dalam berkerja, mendapatkan kepuasan dalam berkerja, berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, berusaha mengembangkan tugas dan diri, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

C. Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja anggota dalam organisasi tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja yang dimiliki seseorang serta komitmen berorganisasi yang dipegang oleh individu yang terlibat dalam organisasi. Dalam hal ini sesuai dengan teori tentang motivasi kerja yang merupakan perilaku atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menimbulkan perasaan puas pada kinerja yang dilakukannya. Selain itu motivasi kerja juga merupakan sebuah dorongan atau keinginan yang dimiliki oleh seseorang yang berasal dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan suatu peran dan tugas pekerjaannya dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau keinginan yang dimiliki oleh seseorang dimana dorongan atau keinginan tersebut berasal dari dalam diri manusia itu sendiri yang muncul dengan tujuan untuk melakukan tugas atau perilaku yang dikehendaki dengan baik agar tujuan yang diinginkan tercapai sehingga akan memunculkan suatu perasaan puas terhadap kinerja yang dilakukannya karena berhasil mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Dorongan atau keinginan (motivasi kerja) seseorang yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan tugas atau tindakan pekerjaan dengan baik agar tujuan tercapai sehingga akan memunculkan perasaan puas pada kinerja yang dilakukannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki individu akan mengakibatkan individu tersebut turut aktif dalam berorganisasi untuk mencapai kepuasan baik itu tujuan dari individu atau organisasi yang memiliki

nilai yang sama.

Motivasi kerja akan dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, baik itu merupakan dari teori hierarki kebutuhan manusia oleh Maslow maupun teori kebutuhan menurut Herzberg. *Maintenance Factor*, merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan segala sesuatu sebuah intisari manusia yang ingin memperoleh suatu ketentraman fisik. Jika faktor ini tidak ada dalam organisasi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan yang akan berakibat pada anggota yang sering absen, tidak aktif, dan banyak yang keluar. Dalam hal ini yang dimaksud adalah jika suatu yang ada dalam sebuah organisasi tidak memberikan suatu ketentraman yang disebabkan oleh beberapa faktor maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan anggota organisasi. Sedangkan *Motivation Factor*, yang merupakan motivasi kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan puas dalam melakukan pekerjaan yang meliputi prestasi yang telah didapatkan, pengakuan dari orang lain baik akan keberadaannya, tanggung jawab yang dimiliki dan berhasil dijaga oleh individu tersebut, dan pengembangan akan potensi individu untuk menjadi individu yang lebih mengaktualisasikan dirinya dan menjadikan motivator sebagai peluang untuk maju ke arah yang lebih positif untuk mencapai aktualisasi dirinya. Komitmen organisasi juga mempengaruhi keterlibatan anggota dalam berorganisasi, semakin kuat keyakinan penerimaan diri seseorang terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta bersedia untuk memberikan kontribusi untuk keefektifan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu akan terlibat dalam organisasi karena memiliki komitmen atau keyakinan yang kuat.

Komitmen dalam berorganisasi dikatakan mempunyai hubungan dengan keterlibatan seseorang dalam berorganisasi dikarenakan komitmen berorganisasi mempunyai beberapa komponen yaitu (1) *Affective Commitment*, yaitu keinginan seseorang secara emosional untuk terikat dengan organisasi sehingga akan memberikan keterlibatan terhadap organisasi berdasarkan nilai-nilai yang sama dalam organisasi tersebut. (2) *Continuance Commitment*, yaitu anggota yang akan bertahan dalam organisasi tersebut karena membutuhkan keuntungan-keuntungan yang didapat dari organisasi. Dan yang terakhir adalah (3) *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang didasari perasaan wajib sebagai anggota untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi memiliki tanggung jawab yang didasari oleh pertimbangan norma, nilai dan keyakinan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen berorganisasi saling berhubungan karena ketika anggota organisasi melakukan komitmen, komitmen tersebut terbentuk karena adanya keinginan yang muncul dari dalam maupun luar individu itu sendiri yang membuat ia aktif terlibat dalam kegiatan berorganisasi karena memiliki nilai dan keyakinan yang sama terhadap semua anggota organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. yang mana motivasi kerja sendiri menghasilkan produktivitas kinerja agar organisasi tersebut dapat berlangsung sehingga setiap anggota yang berada dalam organisasi tersebut menghasilkan suatu produk dan memiliki kualitas kinerja

yang baik.

Komitment organisasi diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang anggota memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang anggota organisasi maka akan berbanding lurus dengan motivasi kerja dari anggota organisasi tersebut, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional adalah sebuah studi korelasi yang mengetahui adanya hubungan atau keterkaitan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya sehingga mengetahui sejauh mana variabel yang satu berhubungan dengan variabel lain. Penelitian ini menganalisis apakah terdapat hubungan anatar motivasi kerja dan komitmen berorganisasi pada mahasiswa dan hubungan serta pengaruhnya terhadap keterlibatan mahasiswa dalam berorganisasi. Tujuan dari penelitian ini merupakan verifikatif karena baik penelitian maupun teori sudah ada yang meneliti sebelumnya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dan didapatkan suatu kesimpulan yang diperoleh dari informasi yang di dapat dari hasil penelitian tersebut (Sugiyono, 2013). Variabel yang terdapat dalam penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) yang mempengaruhi variabel lainnya dan variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Penelitian ini terdiri dari variabel X dan Y. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Sedangkan variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa, identifikasi pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja (X) dengan komitmen organisasi (Y).

C. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau keinginan yang dimiliki oleh seseorang dimana dorongan atau keinginan tersebut berasal dari dalam diri manusia itu sendiri yang muncul dengan tujuan untuk melakukan tugas atau perilaku yang dikehendaki dengan baik agar tujuan yang diinginkan tercapai sehingga akan memunculkan suatu perasaan puas terhadap kinerja yang dilakukannya karena berhasil mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Komitment organisasi Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Sebagai suatu sikap, yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
2. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.
3. 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

Dalam hal ini motivasi kerja merupakan bentuk dari keinginan dari dalam diri suatu individu yang mana nantinya setiap individu memahami atas perannya dalam suatu organisasi agar bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut yang mana nantinya akan menentukan keberhasilan itu sendiri.

dan komitmen organisasi merupakan sikap dari suatu kelompok atau organisasi yang kuat dalam mencapai tujuan bersama yang mana semua

anggota saling memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan orang maupun kelompok, suatu kejadian, yang nantinya akan dilakukan penyelidikan atau diteliti oleh peneliti (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini ada 70 anggota komunitas student crisis center yang berada dalam lingkungan kampus uin maalng.

Sampel adalah jumlah sebagian yang diambil dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota atau kelompok yang diseleksi oleh peneliti dari populasi (Sekaran, 2006). Pengambilan sampel oleh peneliti dalam penelitian adalah mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang mengikuti komunitas SCC, selain itu sampel dalam penelitian ini dipilih secara acak atau random.

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan berjumlah dua kuesioner untuk mengukur motivasi kerja dan komitmen organisasi dari subyek penelitian.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:137), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan bebrbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara,

kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya. Sedangkan menurut Sutopo (1988) teknik pengumpulan data dikelompokkan kedalam dua cara pokok yaitu metode interaktif yang meliputi observasi dan wawancara dan yang non interaktif yang meliputi dokumentasi.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden, untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan model skala *likert*. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011:93) Skala *Likert* digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan Perilaku altruistik yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel

diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

Tabel 0.1 Skala Likert

Skala likert	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	1	4

F. Instrumen Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode *questionnaire* yang terdiri dari 2 skala yaitu motivasi kerja dan komitmen berorganisasi yang digunakan pada variabel yang akan diteliti. Yang mana akan dijawab langsung oleh responden sesuai dengan kondisinya.

1. Alat ukur motivasi kerja

Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan alat ukur kuesioner berdasarkan teori Herzberg (Munandar, 2002). Aspek motivasi kerja menurut Herzberg (Munandar, 2002) yaitu: Tanggung jawab (*responsibility*), Kemauan (*advancement*), pekerjaan, Capaian (*achievement*), Pengakuan (*recognition*). Berikut merupakan tabel blue print motivasi kerja :

Tabel 0.2 Blueprint Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
1	Sikap	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	1,3	2,4	4
		Merasa senang dalam bekerja	5	6	2
2.	Kepuasan	Mendapat kepuasasn dalam bekerja	7,8	9,10	4
3.	Tujuan	Mendapat hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi	11	12	2
4.	Kebutuhan	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	13,15,16	14	4

2. Alat Ukur Komitmen Organisasi

Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan alat ukur berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990),. Aspek motivasi kerja menurut Allen dan Meyer (1990), yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Berikut merupakan tabel blueprint komitmen organisasi :

Tabel 0.3 Blueprint Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	Uf	
1	Komitmen afektif	Bahagia menjalani sisa kepengurusan	1,2	3	3
		Bangga menjadi bagian dari organisasi	4,6	5,7	4
		Memiliki ketertarikan emosional pada organisasi	8,9	10	3
		Adanya rasa ingin	11	12	2

		memiliki			
		Membuat organisasi sangat berarti	13	14	2
2.	Komitmen Berkelanjutan	Bekerja di organisasi merupakan kebutuhan	15	16	2
		Berat dalam meninggalkan organisasi	17	18	2
		Merasa terganggu bila meninggalkan organisasi	19	20	2
3.	Komitmen Normatif	Tetap setia pada organisasi merupakan suatu kewajiban	21	22	2
		Percaya terhadap nilai tetap setia pada suatu organisasi	23	24	2

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Kata validitas berasal dari kata validity yang berarti ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan memiliki ketepatan dan kecermatan yang baik apabila memberikan hasil ukur sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran (Azwar, 1988: 173). Suryabrata (2000:41) mengungkapkan bahwa validitas suatu alat ukur adalah sejauh mana instrument tersebut dapat mengungkapkan dengan tepat suatu keadaan yang sesungguhnya dari objek yang diukur.

Untuk mengukur validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik product moment dari

Karl Pearson. Rumusnya adalah:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisiensi korelasi *product moment*

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai aitem

$\sum Y$ = Jumlah nilai aitem

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai tiap aitem

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai tiap aitem

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara dua variabel

Suatu aitem dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} aitem tersebut adalah $\geq 0,300$. Meskipun rumus uji validitas telah dipaparkan di atas, peneliti menggunakan aplikasi *SPSS 25 for windows* untuk menguji validitas suatu aitem.

2. Reabilitas

Suatu instrument dikatakan memiliki reliabilitas apabila dapat dipercaya untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Hasil pengukuran dari suatu instrument dikatakan dapat dipercaya untuk digunakan apabila tidak terdapat perbedaan yang sangat besar dalam hasil pengukuran di beberapa kali pelaksanaan pengukuran (Azwar, 1997). Untuk mengukur reabilitas tersebut, peneliti menggunakan konsistensi alpha, dimana reliabilitas dinyatakan dengan koefisien angka 0 sampai 1,00. Apabila suatu item angka koefisiennya semakin mendekati 1,00, maka semakin tinggi reliabilitasnya.

Adapun rumus untuk mengukur reliabilitas adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians soal

σ_1^2 = Varians soal

Koefisien reabilitas bersifat fleksibel karena dimulai dari angka 0.0 sampai 1.0. Tidak ada patokan khusus terkait dengan koefisien reabilitas alat ukur yang harus dimiliki alat ukur. Namun jika koefisien reabilitas yaitu angka 1.0 maka terdapat konsisten yang sempurna terhadap alat ukur sehingga koefisien reabilitas yang mendekati satu maka dianggap alat ukur tersebut reliabel (Azwar, 1997). Sama seperti uji validitas, peneliti juga menggunakan *SPSS 25 for windows* untuk uji reabilitas.

H. Analisa Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Mencari Mean

Mean merupakan rata-rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan dapat sebagai jumlah semua angka dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan. Berikut ini rumus mencari

Mean:

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah Total

X = Banyaknya nomor pada variabel X

2. Mencari Devisiasi Standart

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari standart deviasi, berikut rumusnya:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N-1}}$$

SD = Standart Deviasi

X = Skor X

N = jumlah responden

3. Menentukan kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum berjenjang ini misalnya adalah dari rendah ke tinggi, dari setuju ke tidak setuju, dan lain sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi

antara variabel persepsi *signage* dan variabel disiplin kerja.

Peneliti akan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dibantu dengan menggunakan program *SPSS 25 for Windows*. Penggunaan rumus ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kedua variabel tersebut. Korelasi *product moment* disebut juga korelasi *Pearson*, yaitu teknik analisis statistik yang mempunyai kegunaan untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai karakteristik di antaranya:

- a) Hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif
- b) Datanya berskala minimal interval
- c) Penyebaran data berdistribusi normal dengan rumus sebagai

berikut: Adapun rumusnya sebagai berikut :

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

keterangan:

r_{xy} : korelasi Product Moment

N : jumlah respon

$\sum X$: skor motivasi kerja

$\sum Y$: skor komitmen kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

Student Crisis Center yang di kenal dengan SCC merupakan lembaga mandiri mahasiswa untuk mengedukasi dan mengkritisi kondisi sosial kampus sekaligus akademika secara intensif. Diplopori oleh mahasiswa yang sadar akan pentingnya pencegahan dan penangnan kekerasan kemanusiaan, khususnya di dalam kampus/sekolah.

2. Waktu dan tempat

Penelitian dilakukan pada tanggal 6 november bertempat UIN Malang melalui media yang mana menggunakan beberapa aplikasi media sosial seperti WhatsApp, Instagram dan ada beberapa lainnya. Pengambilan data sendiri memerlukan waktu sekitar 3 hari, dikarenakan adanya pandemi maka pengambilan data tidak bisa bertemu secara langsung dengan responden.

3. Jumlah subjek penelitian populasi

Jumlah subjek penelitian 70 mahaiswa yang mengikuti komunitas student crisis center, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh anggota SCC hal ini dikarenakan seluruh anggota telah memenuhi kriteria sebagai responden dan seluruh populasi dapat di jangkau oleh peneliti.

4. Jumlah subjek yang di analisis sample

Jumlah subjek yang di analisis sebanyak 70 mahasiswa dengan jumlah tersebut diharap mampu mewakili populasi penelitian dari komunitas Student Crisis Center UIN Malang, yang memiliki kriteria sebagai mahasiswa uin malang, menjadi anggota dan mengikuti kegiatan Student Crisis Center UIN Malang .

5. Prosedur pengambilan data

Prosedur pengambilan data sendiri dengan menyebarkan google forms yang mana nanti akan diisi oleh responden, dan data yang diberikan oleh responden sesuai dengan jawabannya sendiri tanpa adanya paksaan.

B. Hasil penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *scale reliability* dan perlakuan terhadap aitem gugur menggunakan *SPSS (Statistic Product and Service Solution)*. Aitem dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan signifikansi $< 0,506$. Berikut ini merupakan hasil validitas dari kedua variabel penelitian :

Tabel 0.1 Blueprint Skala Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah
			valid	Gugur	
1	Sikap	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	1,2,3,4		4
		Merasa senang dalam bekerja	5,6		2
2	Kepuasan	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	7,8,9,10		4
3	Tujuan	Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi	11,12		2
4	Kebutuhan	Berusaha mengembangkan tugas dan diri	13,14,15,16		4
Jumlah					16

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada skala Motivasi terdiri dari 16 aitem. Dari hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem yang valid berjumlah 16 aitem.

Tabel 0.2 Blueprint Skala Uji Validitas Komitment

No	Aspek	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah
			valid	Gugur	
	Komitment afektif	Bahagia menjalankan sisa kepengurusan organisasi	1,2,3		3
		Bangga menjadi bagian dari organisasi	4,6	5,7	2
		Memiliki ketertarikan emosional pada organisasi	8,9,10		3
		Adanya rasa ingin memiliki	11,12		2
		Membuat organisasi sangat berarti	13	14	1
	Komitment	Bekerja di	15,16		2

	berkelanjutan	organisasi merupakan kebutuhan			
		Berat dalam meninggalkan organisasi	17,18		2
		Merasa terganggu bila meninggalkan organisasi	19,20		2
	Komitment normatif	Tetap setia pada organisasi merupakan kewajiban	21,22		2
		Percaya terhadap nilai tetap setia pada suatu organisasi	23,24		2
Jumlah					21

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa pada skala kecerdasan emosional terdiri dari 24 aitem. Dari hasil uji validitas komitment menunjukkan bahwa terdapat 3 aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem yang valid berjumlah 21 aitem.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *SPSS 25.0 for Windows*, dengan ketentuan variabel yang dinyatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,506. Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitas tiga variabel dalam penelitian ini.

Tabel 0.3 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Realibilitas	Keterangan
1.	Motivasi kerja	0,876	Realiablel
2.	Komitment organisasi	0,775	Realiablel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari realibilitas motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki koefisien lebih besar dari *Croanbach's Alpha* sebagai acuan reliabel, motivasi kerja sendiri memiliki nilai 0,876 sehingga dinyatakan reliabel dan komitmen organisasi sendiri memiliki nilai 0,775 dan dinyatakan reliabel, dapat di simpulkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel.

Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	16

Komitment

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	24

C. Kategorisari Data

Tabel 0.4 Kategorisasi Motivais Kerja

Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah
Jumlah subjek	11	50	9
Presentase	16%	71%	11%

Berdasarkan tabel data diatas anggota yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 11 orang dan yang memiliki kategori sedang sebanyak 50 sedangkan 9 orang memiliki kategorisasi rendah, sedangkat untuk presntasenya 16% untuk kategori tinggi, 71% untuk kategori sedang dan 11% untuk kategori rendah.

Tabel 0.5 Kategorisasi Komitment Organisasi

Kategori	Tinggi	Sedang	Rendah
Jumlah subjek	11	46	13
Presentase	16%	66%	19%

Hasil dari kategorisasi dari tabel diatas menunjukkan 11 orang berkategori tinggi, 46 orang berkategori sedang dan 13 orang memiliki kategorisasi rendah, dari hasil presentase tabel diatas menunjukkan 16% untuk kategorisasi tinggi, 66% meliki kategorisasi sedang dan 19% memiliki kategorisasi rendah.

D. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi data normal atau tidak (Priyatno, 2016). Dalam penelitian ini ujinormalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for Windows*. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

Tabel uji normalitas

Tabel 0.6 Uji Hypothesis Test Summary

Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
The categories of motivasi occur with equal probabilities.	One Sample Chi- Square Tes	,053	Retain the null hypothesis
The categories of komitment occur with equal probabilitas	One Sample Chi- Square Tes	,077	Retain the null hypothesis

Asymptotic signification are displayed. The signification level is ,05

2. Korelasi pearson

Tabel 0.7 Korelasi Pearson
Correlations

		Motivasi	Komitmen
Motivasi	Pearson Correlation	1	,506
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	69
Komitmen	Pearson Correlation	,506	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	69	70

Dalam tabel korelasi pearson dapat disimpulkan hasil dari kedua variabel saling berhubungan, yang mana variabel motivasi dan variabel komitmen mempunyai keterkaitan. Dari perhitungan antara motivasi dan komitmen sama-sama memiliki nilai 0,506 yang mana kedua variabel saling memiliki hubungan.

Dengan demikian terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada komunitas Student Crisis Center di uin malang, yang mana kedua variabel saling memiliki hubungan antara kedua variabel yang mana nantinya menghasilkan dampak yang positif antar anggotanya.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Tingkat motivasi kerja

Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa tingkat motivasi kerja pada anggota Student crisis center yang diambil rata-rata menunjukkan kategori sedang dengan nilai rata-rata 45-54. Berdasarkan dari 70 sampel yang dijadikan sebagai subjek penelitian, kategorisasi dari anggota Student Crisis Center

menunjukkan bahawa tingkat motivasi kerja dalam taraf sedang. Hasil dari penghitungan data tingkat motivasi kerja memiliki nilai kategorisasi Tinggi sebesar 11 dan kategori sasi rendah sebesar 44. Pada penelitian yang dilakukan 11 orang memiliki kategori tinggi, 50 orang memiliki kategori sedang dan 9 orang memiliki kategori rendah.

Secara singkat motivasi kerja sendiri merupakan suatu proses dimana seseorang melkuakan sesuatu demi mencapai kebutuhan yang harus dilakuaan yang mana mengarah pada tujuan tertentu.(munandar,2010)

Motivas kerja adalah kemauan kerja dari karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan itu sendiri sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi. Pengaruh dari lingkungan sosial dan pengaruh dari lingkungan fisik yang mana kekuatannya bergantung pada proses pengintregsasian itu sendiri. (Pandji Anoraga,2008)

Menurut (Bereson dan Steiner,2010) dalam siswanto sastrohadiwiry motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, yang mendorong kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan prilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

2. Tingkat Komitment organisasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada komunitas Student Crisis Center menunjukkan bahwa tingkat komitment organisasi memiliki nilai rata-rata 63-73 dengan kategori sedang, berdasarkan pengambilan sample sebanyak 70 anggota SCC sebagai subjek penelitian. Hasil dari penghitungan data yang dilakukan menghasilkan nilai untuk data kategorisasi, Dalam data yang di peroleh dari 70 responden terdapat 11 orang memiliki kategori tinggi 46 orang memiliki kategori sedang dan 13 orang memiliki kategori rendah.

Komitmen organisasi menurut Rivai (dalam Octavia, 2006) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2007; 234) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

3. Hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi distudent crisis center

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan komitmen. nilai taraf signifikansi dari penelitian ini menunjukkan angka $p = 0,00$ dengan syarat $p < 0,05$ dan juga nilai standart koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan nilai 0,506.

Rasa kepemilikan pada organisasi sendiri memotivasi pada pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi dan membangun komitmen pada diri setiap anggotanya, yang mana nantinya akan membentuk usaha dari setiap anggota agar melakukan pekerjaanya dengan baik.

Munculnya hubungan motivasi dan komitmen dalam suatu organisasi akan memunculkan rasa tanggung jawab dalam diri anggota organisasi yang akan mendorong individu dalam melakukan pekerjaan yang sifatnya sukarela, serta terlibat aktif untuk kemajuan organisasi yang diikuti.

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 anggota, agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, anggota harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2006:248) bahwa “komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi, jika anggota berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka anggota tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Meyer, Stanley, Herscovitch, dan Topolnytsky (2001), komitmen afektif merupakan komponen emosional dari staf dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi sehingga dengan masa kerja yang singkat ke-terikatan secara emosional belum terbentuk

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya maka, ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu;

1. Tingkat motivasi kerja dalam komunitas student crisis center berdasarkan keseluruhan datayang diperoleh pada anggota dari komunitas menunjukan pada nilai sedang
2. Tingkat komitmen organisasi pada komunitas student crisis center menunjukan hasil sedang dari keseluruhan anggota.
3. Hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Nilai taraf signifikansi menunjukkan angka $p= 0,00$ dengan syarat $p < 0,05$ dan juga nilai standart koefisiensi korelasi antara variabel kebijaksanaan dan kecerdasan emosional dengan nilai 0,506

B. Saran

1. Bagi komunitas Student Crisis Center malang

Kepada anggota komunitas SCC diharapkan lebih sering aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh komunitas, menanamkan rasa kekeluargaan kepada anggota yang lain, yang tujuannya untuk pencapaian dan hasil yang sesuai apa yang di inginkan oleh seluruh anggota. Serta bisa bermanfaat untuk orang-orang yang membutuhkan pertolongan khususnya dalam kasus pelecehan

seksual dan tindak kriminalitas lainnya. Setiap anggota dari komunitas SCC harus memiliki rasa sukarela yang mana nantinya akan melakukan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin dan bisa mencapai tujuan yang setiap anggota inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Yamsul, dkk. 2013. *The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province)*, vol\ 2 issue 9 PP. 18-25.
[http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)9/Version-2/D0292018025.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)9/Version-2/D0292018025.pdf) diakses tanggal 26 Oktober 2017.
- Rizal, dkk. 2014. *Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*, vol. 3 issue 2 PP. 64-79.
file:///D:/SMT%20V/PD%20III/I0321064079%20Jurnal%20Inter%20Bra wijaya%20too.pdf diakses tanggal 26 Oktober 2017.
- Sohail, dkk. 2014. *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*, vol. 14 issue 6 version 1.0. file:///C:/Users/Win_8.1/Downloads/1320-1-1299-1-10-20141010.pdf diakses tanggal 26 Oktober 2017.
- Nn. *Jurnal Universitas Bina Nusantara: Motivasi Kerja*.
<https://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2013-2-00155-PS%20Bab2001.pdf> diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Sita, Alrisna D. 2012. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta: Motivasi Kerja*.
<http://eprints.uny.ac.id/9579/2/bab%202%20-07104244063.pdf> diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Sari, DK. 2014. *Jurnal UIN Malang: Komitmen*. http://etheses.uin-malang.ac.id/1210/5/09410159_Bab_2.pdf diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Nn. *Jurnal Universitas Bina Nusantara: Komitmen Organisasi*.
<https://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2013-1-00249-MN%20Bab2001.pdf> diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Fitriyatinur, Q. 2014. *Jurnal UIN Malang: Komitmen Organisasional*.
http://etheses.uinmalang.ac.id/1815/6/09410157_Bab_2.pdf diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Nn. *Jurnal Universitas Sumatera Utara: Komitmen*.
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/24961/Chapter%20II.pdf?sequence=4> diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Yanto, DNS. 2013. *Jurnal Universitas Lampung: Pengertian Komitmen Organisasi*. <http://digilib.unila.ac.id/1430/7/BAB%20II.pdf> diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Nn. *Jurnal Universitas Sumatera Utara: Komitmen Karyawan terhadap Organisasi*.
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/23296/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y> diakses tanggal 27 Oktober 2017.

- Rimata, Ega Praja. 2014. *Jurnal Skripsi: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta*.
<http://eprints.uny.ac.id/17208/1/Skripsi%20EGA%20PRAJA%20RIMA%20A.pdf> diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Nn. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia: Metodologi Penelitian*.
http://repository.upi.edu/61/6/S_KTP_0705192_CHAPTER3.pdf diakses tanggal 27 Oktober 2017.
- Meiyanto, Sito. 1999. *Nilai-nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia, No.1, 29-40*. Universitas Gadjah Mada: file:///C:/Users/Win_8.1/Downloads/6997-12233-1-PB.pdf diakses tanggal 14 Desember 2017
- Nugroho, GD. 2012. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Busana Mulya Tekstil. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta*
http://eprints.ums.ac.id/21221/19/02._Naskah_Publikasi.pdf diakses tanggal 15 Desember 2017.
- Susilowati, W. 2012. *Komitmen Organisasi*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
<http://repository.unika.ac.id/3117/3/07.40.0181%20Winda%20Susilowati%20BAB%20I.pdf> diakses tanggal 15 Desember 2017.
- Nn. *Metode Penelitian*. Lampung: Universitas Lampung.
<http://digilib.unila.ac.id/5808/118/BAB%20III.pdf> diakses tanggal 15 Desember 2017.

LAMPIRAN

Skala Motivasi Kerja

Nama :

Jurusan :

Jenis Kelamin :

Jawablah Pernyataan di bawah ini dengan mencentang (√) salah satu jawaban (SS)

Sangat Setuju (S) Setuju (TS) Tidak Setuju (STS) Sangat Tidak Setuju. Jawablah semua pertanyaan dengan teliti.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	Saya memahami tanggung jawab saya sebagai anggota oerorganisasi				
	Saya melakukan tugas dengan wewenang saya di organisasi				
	Saya tidak terbebani maksimal dalam menjalankan tugas organisasi				
	Saya tidak terbebani tentang pekerjaan sebagai anggota				
	Saya mengeluh ketika mengerjakan tugas organisasi				
	Saya puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
	Saya gembira melakukan tugas organisasi				
	Saya totalitas dalam mengerjakan tugas organisasi				
	Saya tidak menunda pekerjaan yang saya lakukan				
	Saya menunda-nunda waktu ketika mengerjakan tugas organisasi				
	Saya selalu menerima masukan untuk mengembangkan diri saya				
	Saya menghargai apa yang dilakukan anggota lain				
	Saya membantu jika anggota lain membutuhkan bantuan				
	Saya ingin belajar dan belajar untuk mengembangkan diri saya				

Skala Komitment Organisasi

Nama :

Jurusan :

Jenis Kelamin :

Jawablah Pernyataan di bawah ini dengan mencentang (√) salah satu jawaban (SS)

Sangat Setuju (S) Setuju (TS) Tidak Setuju (STS) Sangat Tidak Setuju. Jawablah

semua pertanyaan dengan teliti.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	Saya menikmati proses di dalam organisasi				
	Saya merasa betah didalam organisasi				
	Saya merasa tidak nyaman saat berada di dalam organisasi				
	Saya merasa bangga jika organisasi saya dikenal oleh masyarakat				
	Saya merasa malu jika organisasi saya berperilaku buruk dimasyarakat				
	Saya merasa bangga jika organisasi yang saya ikuti dapat berguna bagi orang lain				
	Saya merasa kecewa jika organisasi yang saya ikuti tidak mau membantu orang lain				
	Saya merasa organisasi sesuai dengan diri saya				
	Saya memliliki prinsip yang kuat pada organisasi yang say ikuti				
	Saya merasa terpaksa di dalam organisasi				
	Saya merasa organisasi adalah yang paling utama				
	Saya merasa biasa saja saat berada di organisasi				
	Saya akan memberikan yang terbaik pada organisasi				
	Saya tidak mau membuang waktu saya pada organisasi				

	Produktif dalam organisasi merupakan hal yang utama				
	Saya tidak harus melakukan kewajiban saya di organisasi				
	Saya berat hati saat meninggalkan organisasi				
	Saya merasa biasa saja saat meninggalkan organisasi				
	Saya merasa tidak nyaman saat meninggalkan organisasi				
	Saya merasa organisasi mengganggu waktu dalam diri saya				
	Saya merasa loyalitas terhadap organisasi merupakan suatu kewajiban				
	Saya merasa meninggalkan organisasi adalah hal yang biasasa				
	Saya meyakini nilai kesetia suatu organisasi				
	Saya tidak membutuhkan nilai setia didalam organisasi				

Distribusi Data Motivasi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Motivasi
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	55
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60
3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	47
3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	47
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	51
4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	51
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	38
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	54
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	49
4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	54
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
4	1	4	4	2	3	3	4	1	4	4	2	4	3	3	4	50
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	50
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	49
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	53
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	60
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	52
3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	45
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	45
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	44
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	54
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	51
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	55
3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	55
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	58
3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	43
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	53

3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	47
4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	47
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47
3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	50
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	45
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	51
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	49
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	49
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	48
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	47
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	44
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	52
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	54
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	56
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	46
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	45
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	47
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	51
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	46
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	59
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	43
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	41
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	43

Distribusi Data Komitmen

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	Kom itme n	
4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
4	3	3	4	2	4	1	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	75	
3	3	4	4	1	4	1	2	4	1	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	73	
3	3	3	4	1	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	76
3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	67
3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	67
3	2	3	4	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	71
3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	65
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	81
3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	74
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	79
4	3	4	4	1	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	71
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	2	2	4	1	4	1	3	3	3	1	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	61
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	66
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	65
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	3	3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	66
3	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	67
3	3	3	4	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	63
4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	76
4	3	3	4	1	4	1	4	4	3	1	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	69
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	64
4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	61
4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	3	2	66

3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	69
2	4	4	4	1	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	58
2	1	1	3	1	4	1	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	64
3	3	3	3	1	4	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	67
3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	62
4	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	62
4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
4	4	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	69
3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	66
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	62
2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	58
3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	3	4	1	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76
3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	79
3	3	3	4	1	4	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	68
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	66
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	57
3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	65
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	66
3	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	68
3	3	3	4	1	4	1	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68
3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	67
4	3	3	4	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	71
3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	61
3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	74	
3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	61
3	3	4	4	1	4	1	2	4	1	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	73
3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	61

Hasil Uji Validitas Motivasi

		Correlations										
		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0001	VAR0001
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
VAR0000 1	Pearson Correlation	1	.295*	.340**	.239*	.110	.174	.056	.261*	.162	.299*	.252*
	Sig. (2-tailed)		.013	.004	.047	.367	.150	.645	.029	.181	.012	.035
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR0000 2	Pearson Correlation	.295*	1	.371**	.392**	.536**	.448**	.149	.258*	.584**	.287*	.354**
	Sig. (2-tailed)	.013		.002	.001	.000	.000	.219	.031	.000	.016	.003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR0000 3	Pearson Correlation	.340**	.371**	1	.307**	.261*	.359**	.298*	.366**	.156	.300*	.379**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.010	.029	.002	.012	.002	.196	.012	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR0000 4	Pearson Correlation	.239*	.392**	.307**	1	.409**	.315**	.223	.451**	.380**	.434**	.425**
	Sig. (2-tailed)											
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

VAR0009	Pearson Correlation	.162	.584**	.156	.380**	.510**	.394**	-.034	.532**	1	.199	.291*
	Sig. (2-tailed)	.181	.000	.196	.001	.000	.001	.778	.000		.099	.014
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00010	Pearson Correlation	.299*	.287*	.300*	.434**	.360**	.209	-.038	.391**	.199	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.012	.000	.002	.082	.758	.001	.099		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00011	Pearson Correlation	.252*	.354**	.379**	.425**	.361**	.344**	.222	.457**	.291*	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.003	.001	.000	.002	.004	.065	.000	.014	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00012	Pearson Correlation	.061	.481**	.268*	.427**	.353**	.181	.248*	.146	.407**	.286*	.334**
	Sig. (2-tailed)	.616	.000	.025	.000	.003	.133	.038	.229	.000	.016	.005
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00013	Pearson Correlation	-.013	.268*	.239*	.516**	.253*	.103	.119	.454**	.411**	.328**	.335**

		Correlations					Motivasi
		VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	
VAR00001	Pearson Correlation	.061	-.013	.060	.118	.021	.354**
	Sig. (2-tailed)	.616	.915	.621	.330	.865	.003
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00002	Pearson Correlation	.481**	.268*	.420**	.413**	.165	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.000	.172	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00003	Pearson Correlation	.268*	.239*	.138	.484**	.405**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.025	.046	.253	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00004	Pearson Correlation	.427**	.516**	.492**	.357**	.349**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00005	Pearson Correlation	.353**	.253*	.477**	.471**	.150	.653**
	Sig. (2-tailed)	.003	.035	.000	.000	.217	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00006	Pearson Correlation	.181	.103	.236*	.419**	.156	.524**
	Sig. (2-tailed)	.133	.395	.049	.000	.197	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00007	Pearson Correlation	.248*	.119	.062	.251*	.210	.309**
	Sig. (2-tailed)	.038	.325	.613	.036	.081	.009
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00008	Pearson Correlation	.146	.454**	.401**	.366**	.452**	.676**

	Sig. (2-tailed)	.229	.000	.001	.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00009	Pearson Correlation	.407**	.411**	.361**	.392**	.234	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.051	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00010	Pearson Correlation	.286*	.328**	.535**	.300*	.186	.591**
	Sig. (2-tailed)	.016	.006	.000	.012	.123	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00011	Pearson Correlation	.334**	.335**	.575**	.332**	.210	.679**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.005	.081	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00012	Pearson Correlation	1	.411**	.337**	.442**	.273*	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.022	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00013	Pearson Correlation	.411**	1	.455**	.388**	.564**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00014	Pearson Correlation	.337**	.455**	1	.274*	.230	.654**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.022	.055	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00015	Pearson Correlation	.442**	.388**	.274*	1	.455**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.022		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
VAR00016	Pearson Correlation	.273*	.564**	.230	.455**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.055	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70

Motivasi	Pearson Correlation	.593**	.622**	.654**	.670**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Komitmen

Correlations

		VAR000 01	VAR000 02	VAR000 03	VAR000 04	VAR000 05	VAR000 06	VAR000 07	VAR000 08	VAR000 09	VAR000 10	VAR000 11	VAR000 12	VAR000 13	VAR000 14	VAR000 15	VAR000 16	VAR000 17
VAR000 01	Pearson Correlation	1	,565**	,298*	,292*	,000	,301*	-,066	,339**	,438**	,241*	-,100	,065	,445**	-,017	,112	,188	,038
	Sig. (2- tailed)		,000	,012	,014	1,000	,011	,586	,004	,000	,044	,411	,590	,000	,886	,358	,119	,755
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000 02	Pearson Correlation	,565**	1	,617**	,415**	-,063	,399**	-,037	,241*	,403**	,284*	-,102	,083	,328**	-,077	,041	,198	,210
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,606	,001	,764	,044	,001	,017	,401	,496	,006	,527	,735	,100	,081
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000 03	Pearson Correlation	,298*	,617**	1	,402**	-,089	,332**	-,115	,055	,362**	,129	-,085	,118	,119	-,132	-,122	,145	,334**
	Sig. (2- tailed)	,012	,000		,001	,463	,005	,341	,651	,002	,289	,483	,330	,328	,276	,315	,232	,005
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000 04	Pearson Correlation	,292*	,415**	,402**	1	-,409**	,752**	-,428**	,232	,372**	,108	-,042	,098	,200	-,047	,074	,300*	,199
	Sig. (2- tailed)	,014	,000	,001		,000	,000	,000	,053	,002	,373	,728	,418	,097	,701	,543	,012	,098
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000 05	Pearson Correlation	,000	-,063	-,089	-,409**	1	-,231	,620**	-,124	-,179	-,073	,050	-,049	,038	,053	,004	-,172	-,041
	Sig. (2- tailed)																	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

	Sig. (2-tailed)	1,000	,606	,463	,000		,054	,000	,308	,139	,545	,680	,688	,757	,663	,973	,155	,734
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00006	Pearson Correlation	,301*	,399**	,332**	,752**	-,231	1	-,433**	,161	,309**	,104	-,009	-,063	,267*	,000	,109	,331**	,240*
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,005	,000	,054		,000	,182	,009	,392	,938	,602	,026	1,000	,370	,005	,046
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00007	Pearson Correlation	-,066	-,037	-,115	-,428**	,620**	-,433**	1	-,118	-,281*	,029	,002	-,021	-,114	,192	-,030	-,133	-,076
	Sig. (2-tailed)	,586	,764	,341	,000	,000	,000		,332	,018	,814	,985	,863	,345	,112	,804	,272	,531
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00008	Pearson Correlation	,339**	,241*	,055	,232	-,124	,161	-,118	1	,436**	,264*	-,089	,030	,128	,024	,024	,207	,106
	Sig. (2-tailed)	,004	,044	,651	,053	,308	,182	,332		,000	,027	,465	,804	,292	,841	,845	,086	,384
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00009	Pearson Correlation	,438**	,403**	,362**	,372**	-,179	,309**	-,281*	,436**	1	,158	,256*	,175	,369**	-,109	,091	,212	,281*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,002	,139	,009	,018	,000		,192	,033	,147	,002	,369	,455	,078	,019
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00010	Pearson Correlation	,241*	,284*	,129	,108	-,073	,104	,029	,264*	,158	1	-,292*	,226	,128	,300*	,000	,279*	-,066
	Sig. (2-tailed)	,044	,017	,289	,373	,545	,392	,814	,027	,192		,014	,060	,290	,012	1,000	,020	,590
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00011	Pearson Correlation	-,100	-,102	-,085	-,042	,050	-,009	,002	-,089	,256*	-,292*	1	-,033	,343**	,006	,442**	-,140	,373**

	Sig. (2-tailed)	,411	,401	,483	,728	,680	,938	,985	,465	,033	,014		,788	,004	,962	,000	,246	,001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,065	,083	,118	,098	-,049	-,063	-,021	,030	,175	,226	-,033	1	,169	-,028	,017	,058	,064
	Sig. (2-tailed)	,590	,496	,330	,418	,688	,602	,863	,804	,147	,060	,788		,162	,818	,892	,633	,600
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,445**	,328**	,119	,200	,038	,267*	-,114	,128	,369**	,128	,343**	,169	1	-,018	,267*	,391**	,192
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,328	,097	,757	,026	,345	,292	,002	,290	,004	,162		,879	,025	,001	,112
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	-,017	-,077	-,132	-,047	,053	,000	,192	,024	-,109	,300*	,006	-,028	-,018	1	,111	,254*	-,092
	Sig. (2-tailed)	,886	,527	,276	,701	,663	1,000	,112	,841	,369	,012	,962	,818	,879		,359	,034	,448
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,112	,041	-,122	,074	,004	,109	-,030	,024	,091	,000	,442**	,017	,267*	,111	1	,063	,356**
	Sig. (2-tailed)	,358	,735	,315	,543	,973	,370	,804	,845	,455	1,000	,000	,892	,025	,359		,605	,002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,188	,198	,145	,300*	-,172	,331**	-,133	,207	,212	,279*	-,140	,058	,391**	,254*	,063	1	-,010
	Sig. (2-tailed)	,119	,100	,232	,012	,155	,005	,272	,086	,078	,020	,246	,633	,001	,034	,605		,935
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,038	,210	,334**	,199	-,041	,240*	-,076	,106	,281*	-,066	,373**	,064	,192	-,092	,356**	-,010	1

	Sig. (2-tailed)	,755	,081	,005	,098	,734	,046	,531	,384	,019	,590	,001	,600	,112	,448	,002	,935	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,243*	,289*	,295*	,318**	,000	,322**	-,186	,316**	,278*	,161	-,019	,259*	,357**	,021	-,004	,457**	,316**
	Sig. (2-tailed)	,043	,015	,013	,007	1,000	,007	,123	,008	,020	,182	,879	,030	,002	,864	,976	,000	,008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,136	,241*	,285*	,413**	-,103	,369**	-,272*	,140	,234	,094	,184	,229	,338**	-,271*	,332**	,095	,428**
	Sig. (2-tailed)	,262	,045	,017	,000	,398	,002	,023	,248	,051	,439	,127	,056	,004	,023	,005	,435	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,133	,252*	,311**	,291*	-,033	,216	-,023	-,194	,302*	,098	,189	,361**	,445**	,014	,115	,181	,113
	Sig. (2-tailed)	,272	,035	,009	,015	,786	,072	,849	,108	,011	,417	,117	,002	,000	,907	,343	,134	,352
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,282*	,357**	,126	,152	-,057	,292*	,017	,272*	,083	,314**	-,174	-,006	,193	-,008	,011	,464**	,090
	Sig. (2-tailed)	,018	,002	,298	,208	,639	,014	,886	,023	,497	,008	,149	,958	,109	,951	,928	,000	,459
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,142	,168	,252*	,250*	-,037	,351**	-,222	,166	,239*	,131	,090	,237*	,202	,000	,128	,395**	,191
	Sig. (2-tailed)	,239	,165	,035	,037	,760	,003	,065	,170	,046	,279	,460	,048	,093	1,000	,293	,001	,113
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR000	Pearson Correlation	,157	,160	,265*	,245*	,016	,320**	-,127	,002	,126	,042	-,123	,128	,295*	-,370**	,189	,148	,111

	Sig. (2-tailed)	,194	,185	,027	,041	,897	,007	,297	,989	,299	,732	,310	,292	,013	,002	,117	,223	,359
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00024	Pearson Correlation	,118	,120	,279*	,358**	-,083	,430**	-,123	,068	,171	-,031	-,084	,026	,174	-,041	,243*	,353**	,181
	Sig. (2-tailed)	,331	,321	,019	,002	,495	,000	,312	,575	,158	,797	,490	,834	,151	,738	,043	,003	,133
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Komitmen	Pearson Correlation	,503**	,585**	,503**	,517**	,051	,554**	-,047	,348**	,555**	,367**	,189	,316**	,607**	,107	,365**	,514**	,458**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,673	,000	,698	,003	,000	,002	,118	,008	,000	,379	,002	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Correlations

		VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	Komitmen
VAR00001	Pearson Correlation	,243*	,136	,133	,282*	,142	,157	,118	,503**
	Sig. (2-tailed)	,043	,262	,272	,018	,239	,194	,331	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00002	Pearson Correlation	,289*	,241*	,252*	,357**	,168	,160	,120	,585**
	Sig. (2-tailed)	,015	,045	,035	,002	,165	,185	,321	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00003	Pearson Correlation	,295*	,285*	,311**	,126	,252*	,265*	,279*	,503**
	Sig. (2-tailed)	,013	,017	,009	,298	,035	,027	,019	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00004	Pearson Correlation	,318**	,413**	,291*	,152	,250*	,245*	,358**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,015	,208	,037	,041	,002	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00005	Pearson Correlation	,000	-,103	-,033	-,057	-,037	,016	-,083	,430
	Sig. (2-tailed)	1,000	,398	,786	,639	,760	,897	,495	,673
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00006	Pearson Correlation	,322**	,369**	,216	,292*	,351**	,320**	,430**	,554**

	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,072	,014	,003	,007	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00007	Pearson Correlation	-,186	-,272*	-,023	,017	-,222	-,127	-,123	-,047
	Sig. (2-tailed)	,123	,023	,849	,886	,065	,297	,312	,698
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00008	Pearson Correlation	,316**	,140	-,194	,272*	,166	,002	,068	,348**
	Sig. (2-tailed)	,008	,248	,108	,023	,170	,989	,575	,003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00009	Pearson Correlation	,278*	,234	,302*	,083	,239*	,126	,171	,555**
	Sig. (2-tailed)	,020	,051	,011	,497	,046	,299	,158	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00010	Pearson Correlation	,161	,094	,098	,314**	,131	,042	-,031	,367**
	Sig. (2-tailed)	,182	,439	,417	,008	,279	,732	,797	,002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00011	Pearson Correlation	-,019	,184	,189	-,174	,090	-,123	-,084	,406
	Sig. (2-tailed)	,879	,127	,117	,149	,460	,310	,490	,118
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00012	Pearson Correlation	,259*	,229	,361**	-,006	,237*	,128	,026	,316**
	Sig. (2-tailed)	,030	,056	,002	,958	,048	,292	,834	,008
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00013	Pearson Correlation	,357**	,338**	,445**	,193	,202	,295*	,174	,607**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,000	,109	,093	,013	,151	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00014	Pearson Correlation	,021	-,271*	,014	-,008	,000	-,370**	-,041	,107
	Sig. (2-tailed)	,864	,023	,907	,951	1,000	,002	,738	,379
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00015	Pearson Correlation	-,004	,332**	,115	,011	,128	,189	,243*	,365**
	Sig. (2-tailed)	,976	,005	,343	,928	,293	,117	,043	,002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00016	Pearson Correlation	,457**	,095	,181	,464**	,395**	,148	,353**	,514**
	Sig. (2-tailed)	,000	,435	,134	,000	,001	,223	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00017	Pearson Correlation	,316**	,428**	,113	,090	,191	,111	,181	,458**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,352	,459	,113	,359	,133	,000

	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00018	Pearson Correlation	1	,364**	,335**	,287*	,476**	,126	,295*	,623**
	Sig. (2-tailed)		,002	,005	,016	,000	,299	,013	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00019	Pearson Correlation	,364**	1	,217	,163	,286*	,303*	,106	,517**
	Sig. (2-tailed)	,002		,071	,178	,017	,011	,382	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00020	Pearson Correlation	,335**	,217	1	,034	,277*	,330**	,274*	,521**
	Sig. (2-tailed)	,005	,071		,779	,020	,005	,022	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00021	Pearson Correlation	,287*	,163	,034	1	,303*	,132	,208	,439**
	Sig. (2-tailed)	,016	,178	,779		,011	,277	,084	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00022	Pearson Correlation	,476**	,286*	,277*	,303*	1	,324**	,426**	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,020	,011		,006	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00023	Pearson Correlation	,126	,303*	,330**	,132	,324**	1	,697**	,420**
	Sig. (2-tailed)	,299	,011	,005	,277	,006		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
VAR00024	Pearson Correlation	,295*	,106	,274*	,208	,426**	,697**	1	,497**
	Sig. (2-tailed)	,013	,382	,022	,084	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
Komitmen	Pearson Correlation	,623**	,517**	,521**	,439**	,572**	,420**	,497**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

