

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS
HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI
PSIKOLOGI PERIODE 2015-2016**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Sebagai Salah
Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh
ROY MARTEN
NIM. 1305090

Dosen Pembimbing
YANLADILA YELTAS PUTRA, S.Psi., M.A
TESI HERMALENI, S.Psi., M.Psi., Psikolog

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

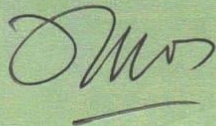
HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI PSIKOLOGI PERIODE 2015-2016

Nama : Roy Marten
NIM : 1305090
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 1 Agustus 2017

Disetujui Oleh

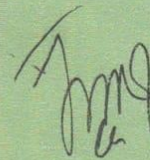
Pembimbing I



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

NIP. 19830621 201012 1 005

Pembimbing II



Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 19870923 201404 2 001

PENGESAHAN

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang**

Judul : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016

Nama : Roy Marten

NIM : 1305090

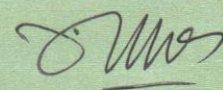
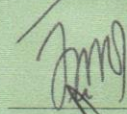
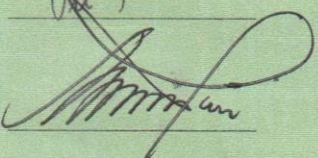
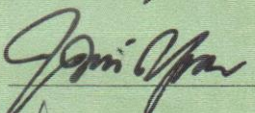
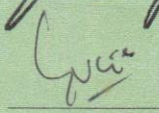
Program Studi : Psikologi

Jurusan : Bimbingan dan Konseling

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 1 Agustus 2017

Tim Penguji

	Nama	TandaTangan
1. Ketua	: Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A	1. 
2. Sekretaris	: Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	2. 
3. Anggota	: Prof. Dr. Mudjiran, MS., Kons	3. 
4. Anggota	: Zulmi Yusra, S.Psi., Psikolog	4. 
5. Anggota	: Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog	5. 

“Skripsi Bukanlah Akhir dari Perjuangan, Namun Merupakan Suatu Permulaan”

-Roy Marten-

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar merupakan karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, 1 Agustus 2017
Yang Menyatakan,

ttd

Roy Marten

ABSTRAK

Judul : **Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016**
Nama : Roy Marten
Pembimbing : 1. Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A.
2. Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penelitian ini dilatar belakangi oleh temuan-temuan mengenai komitmen organisasi pengurus yang bermasalah dimulai dari evaluasi departemen yang mengatakan komitmen pengurus rendah, keluarnya anggota pengurus, absensi rapat bulanan pengurus cenderung meningkat setiap bulannya dan dari hasil survei awal peneliti, adapun dampak dari komitmen yang rendah membuat beberapa program kerja tidak terlaksana. Hasil wawancara beberapa pengurus mengatakan motivasi kerja merupakan hal yang membuat program kerja tersebut tidak terlaksana. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi periode 2015-2016.

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi periode 2015-2016 yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang berjumlah 21 butir pernyataan yang diadaptasi dari Allen dan Mayer dengan nilai reliabilitas sebesar 0,894 dan skala motivasi kerja yang berjumlah 41 butir pernyataan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,904. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi periode 2015-2016 dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.660, $p=0,000$ ($p<0,01$). Analisis tambahan koefisien determinasi sebesar $R^2=0.435$ yang berarti bahwa motivasi kerja menyumbang pengaruh sebesar 43.5% terhadap komitmen organisasi pada pengurus, nilai uji beda komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin sebesar $t=0.200$, $p=0.843$ ($p>0.05$) maka tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin dan nilai uji beda motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin sebesar $t=-1.150$, $p=0.259$ ($p>0.05$) maka tidak terdapat perbedaan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin.

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, pengurus himpunan mahasiswa.

ABSTRACT

Title : Corelation between Work Motivation with Organizational Commitment on the Student Association Board Psychology Study Program Period 2015-2016

Name : Roy Marten

Advisors : 1. Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A.
2. Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

This study is based on findings on the commitment of problem-minded organizational organizations starting from departmental evaluations that say low board commitments, board members' discharge, monthly board attendance attendance tends to increase monthly and from initial survey results, while the impact of low commitment makes Some work programs did not happen. The results of interviews of some officials said that the motivation of work is what makes the work program is not implemented. This study aims to see the relationship between work motivation with organizational commitment on the organizers of the set of students Psychology program period 2015-2016.

The research design used is correlational quantitative. The population in this study is the management of the set of students of Psychology study program period 2015-2016 which amounted to 31 people. Sampling technique in this research is saturated sampling is a technique of determining the sample when all members of the population used as a research sample. This study uses a scale of organizational commitment that amounts to 21 items of statement that is adapted from Allen and Mayer with reliability value of 0.894 and the scale of work motivation which amounts to 41 grains statement with a reliability value of 0.904. Data analysis technique in this research is by using product moment correlation technique from Karl Pearson.

The result of the research shows that there is a significant positive correlation between work motivation and organizational commitment on the organizer of student group of Psychology study program period 2015-2016 with correlation coefficient value (r) 0,660, $p=0,000$ ($p<0,01$). Additional analysis of determination coefficient of $R^2=0.435$ which means that work motivation contribute influence of 43.5% to organizational commitment on the board, the value of test organizational commitment based on gender $t=0.200$, $p=0.843$ ($p>0.05$) then there is no difference in commitment Organization based on sex and value of differentiation test of job motivation based on gender equal to $t=-1.150$, $p=0.259$ ($p>0.05$) hence there is no difference of work motivation based on gender.

Keywords: *organizational commitment, work motivation, student association board.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT penguasa alam semesta. Dengan rahmat serta hidayah yang dilimpahkan-Nya serta kemampuan dan kekuatan yang diberikan-Nya, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016”. Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus ditempuh untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Padang.

Selama menyelesaikan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan pengarahan dan dorongan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Alwen Bentri, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Marjohan, M.Pd., Kons., selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A, selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan waktu, petunjuk, saran, dan pengarahan dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.
6. Ibu Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, petunjuk, saran, dan pengarahan dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.
7. Bapak Prof. Dr. Mudjiran, MS., Kons, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Prof. Dr. Mudjiran, MS., Kons, Ibu Niken Hartati, S.Psi., M.A, Bapak Zulmi Yusra, S.Psi., Psikolog dan Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi.
9. Bapak dan Ibu dosen psikologi beserta staf administrasi Program Studi Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama dalam perkuliahan.
10. Teruntuk yang teristimewa kedua orangtuaku tercinta, Ayah dan One yang telah mendoakan, menyemangati, memperjuangkan dan mengasihi hingga akhirnya peneliti sampai pada titik ini.
11. Teruntuk yang terkasih Arina, terimakasih banyak untuk segala dukungan, bantuan, motivasi, doa serta semangatnya.
12. Teruntuk teman dan sahabat penulis, terimakasih banyak untuk segala dukungan, bantuan, doa, motivasi serta semangatnya.

13. Teruntuk rekan-rekan seperjuangan psikologi angkatan 2013, terimakasih karena sudah ada dan menjadi bagian cerita yang tidak akan pernah terlupakan.
14. Teruntuk semua pihak yang telah membantu dan telah ikut serta direpotkan selama masa-masa penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari saksi perjuangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan. Amin.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan serta dapat memeberikan informasi bagi pembaca.

Bukittinggi, 1 Agustus 2017

Peneliti

ttd

Roy Marten

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komitmen Organisasi.....	12
B. Motivasi Kerja.....	20
C. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	27
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	30
B. Variabel Penelitian.....	30
C. Defenisi Operasional	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Alat Ukur dan Teknik Pengumpulan Data.....	33

F. Pelaksanaan Penelitian	42
G. Teknik Analisis Data.....	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	46
B. Deskripsi Data Penelitian.....	47
C. Analisis Data	56
D. Analisis Tambahan.....	59
E. Pembahasan.....	63
 BAB V PENUTUP	
1. Kesimpulan	70
2. Saran.....	72
 DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	35
2. Sistem Penilaian Skala Komitmen Organisasi.....	35
3. <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja.....	36
4. Sistem Penilaian Skala Motivasi Kerja.....	37
5. Norma Pengkategorian Hasil Pengukuran Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja.....	37
6. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	39
7. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi Penelitian.....	39
8. <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	40
9. <i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja Penelitian	41
10. Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin (N=31).....	46
11. Gambaran Subjek Berdasarkan Angkatan Masuk (N=31).....	47
12. Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris Skala Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja.....	48
13. Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris Skala Komitmen Organisasi per Aspek.....	49
14. Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris Skala Motivasi Kerja per Aspek...	50
15. Kriteria Kategori Skala Komitmen Organisasi dan Distribusi Skor Subjek (N=31)	51
16. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Komitmen Organisasi.....	52
17. Kriteria Kategori Skala Motivasi Kerja dan Distribusi Skor Subjek (N=31)	54
18. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Motivasi Kerja	55
19. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja.....	57
20. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi (N=31)	58

21. Hasil Uji Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin.	59
22. Hasil Uji Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin per Aspek.....	60
23. Hasil Uji Perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
24. Hasil Uji Perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin per Aspek.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Uji Coba	77
2. Data Uji Coba Komitmen Organisas.....	85
3. Data Uji Coba Skala Motivasi kerja.....	90
4. Hasil Validitas dan Reliabilitas Item Komitmen Organisasi	100
5. Hasil Validitas dan Reliabilitas Item Motivasi Kerja.....	106
6. Skala Penelitian.....	120
7. Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi.....	127
8. Data Penelitian Skala Motivasi Kerja.....	129
9. Deskriptif Statistik Skala Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja...	133
10. Uji Normalitas Skala Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja.....	134
11. Uji Linearitas Skala Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja.....	135
12. Uji Korelasi Skala Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi	136
13. Uji Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	137
14. Uji Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin per Aspek	138
15. Uji Perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	139
16. Uji Perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin per Aspek...	140
17. Surat izin menggunakan skala komitmen organisasi dari Allen dan Mayer	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan sebutan bagi individu yang menempuh pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi (Wikipedia, 2016). Adapun tugas-tugas selama menjadi mahasiswa yaitu mengikuti perkuliahan, mengerjakan tugas kuliah dan lain-lain terkait dalam hal akademis. Selain melaksanakan kegiatan akademis, ada juga mahasiswa yang mengikuti kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler yang salah satunya yaitu mengikuti organisasi mahasiswa atau disingkat dengan ormawa. Adapun manfaat bagi mahasiswa untuk mengikuti organisasi yaitu salah satunya dapat mengembangkan *soft skill* atau keahlian khusus pada mahasiswa tersebut (Holil & Anwar, 2009).

Di perguruan tinggi sendiri banyak menyediakan organisasi-organisasi untuk mahasiswa itu sendiri, begitu pula dengan Universitas Negeri Padang yang didalamnya banyak membuka wadah bagi mahasiswa yang ingin membuat atau mengikuti organisasi mahasiswa yang diinginkannya sesuai dengan aturan undang undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi bab 2, pasal 77 ayat 1,2,3,4 dan 5 yang di dalam undang undang tersebut dijelaskan bahwa mahasiswa tidak memiliki halangan untuk megikuti dan mendirikan organisasi mahasiswa di universitasnya yang sesuai dengan keinginan mahasiswa tersebut selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan dan peraturan perguruan tinggi (UURI, 2012).

Universitas Negeri Padang sendiri telah mengatur bentuk organisasi kemahasiswaannya dalam buku panduan kegiatan kemahasiswaan 2015-2016 yaitu terdiri dari: (1) Majelis Perwakilan Mahasiswa (MPM), (2) Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), (3) Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), (4) Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (BPMF), (5) Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), (6) Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKMF), (7) Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) atau Himpunan Mahasiswa Program Studi (HM Prodi).

Universitas Negeri Padang memiliki beberapa program studi salah satu program studi yang dimiliki yaitu Program Studi Psikologi yang telah memiliki organisasi mahasiswa semenjak program studi tersebut resmi didirikan yang disebut dengan HIMPRO Psikologi UNP (Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Padang). Organisasi HIMPRO Psikologi UNP ini sudah berjalan 12 tahun periode kepengurusannya.

Saat ini HIMPRO Psikologi di bawah kepengurusan periode 2015-2016 dan baru saja selesai dalam kepengurusannya. Peneliti menemukan beberapa masalah dari HIMPRO Psikologi kepengurusan periode 2015-2016 tersebut dimana temuan peneliti yaitu pertama pada hasil evaluasi departemen hampir semua departemen mengatakan komitmen organisasi pengurus bermasalah.

Empat dari enam departemen di pengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 mengatakan secara jelas dalam evaluasi departemen kalau komitmen pengurus rendah. Sedangkan dua departemen lagi mengatakan kurangnya kontribusi atau keterlibatan pengurus dalam menjalankan program kerja. Menurut Allen & Mayer (1990) menjelaskan komitmen organisasi sebagai dedikasi dan

loyalitas individu tersebut kepada organisasinya. Jadi kepengurusan HIMPRO Psikologi periode 2015-2016 kurang dedikasi dan loyal terhadap organisasinya.

Temuan selanjutnya dari peneliti yaitu keluarnya anggota pengurus dari organisasi HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 sebanyak 2 orang pada satu departemen yang sama yaitu departemen kewirausahaan dimana alasan pengurus pertama yaitu untuk keluar dari organisasi HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 karena ingin fokus pada organisasi yang telah didirikannya sedangkan pengurus yang kedua alasannya yaitu tidak adanya kecocokan pengurus tersebut sebagai anggota dengan koor departemennya. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Murty & Hudiwinarsih (2012) bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang rendah keinginan untuk berpindah dari perusahaanpun tinggi. Jadi dari hasil penelitian tersebut pengurus yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka keinginan untuk berpindah atau keluar dari organisasipun juga tinggi.

Selain temuan diatas peneliti juga menemukan bahwa absensi rapat bulanan dari pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 juga bermasalah. Hasil absensi rapat wajib bulanan tersebut seluruh bulan ada pengurus yang tidak menghadiri rapat dan cenderung setiap bulan meningkatnya pengurus yang tidak menghadiri rapat wajib bulanan tersebut hal tersebut menjadi bukti bahwa pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 mengalami suatu permasalahan, dimana pendapat Wibowo (2014) yang mengatakan individu yang memiliki komitmen organisasi akan mempunyai catatan kehadiran yang tidak bermasalah. Jadi dengan kecenderungan pengurus yang semakin bulan meningkatnya absensi pada rapat menandakan bahwa komitmen organisasi pengurus bermasalah.

Untuk memastikan komitmen organisasi pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 bermasalah peneliti melakukan survei awal, dimana pada survei awal tersebut menanyakan penilaian pengurus terhadap diri sendiri serta diminta untuk menilai semua pengurus dengan rentang nilai 1 sampai 10. Dan hasil yang diperoleh yaitu semua pengurus memberikan penilaian yang dirata-ratakan lima keatas yang dikategorikan tinggi. Tetapi hasil survei awal tersebut juga mengajukan sebuah pertanyaan terbuka dimana pertanyaan tersebut adalah ” *Buatlah sebuah kesimpulan mengapa Saudara/i memberikan nilai-nilai tersebut kepada pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016*”. Dimana hasilnya sangat bertolak belakang sekali dari hasil penilaian pengurus tersebut.

Jawaban dari pertanyaan tersebut terdapat 10 orang pengurus yang memberikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi pengurus mengalami masalah, dimana rangkuman kesimpulan tersebut adalah pengurus lebih mendahulukan kepentingan pribadi dari pada organisasi, komitmennya yang rendah, loyalitas yang kurang, kinerja yang kurang maksimal, adanya konflik antar departemen, motivasi untuk kerja rendah, komitmen terhadap organisasi ketika tidak ada kegiatan lain, jika ada kegiatan sendiri maka akan meninggalkan organisasi, belum maksimalnya pelaksanaan proker yang telah ditetapkan, pengertian dan kekompakan pengurus yang rendah, komunikasi antar pengurus yang kurang bagus, kurangnya kontribusi, tujuan dan pencapaian masih jauh dari maksimal, lalai dalam melaksanakan kewajiban, kurang rasa memiliki serta kurangnya kesadaran diri.

Kesimpulan tersebut menggambarkan fenomena komitmen organisasi pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 bermasalah, sedangkan pengertian komitmen organisasi menurut Wirawan (2014) adalah adanya rasa keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik individu terhadap organisasi tempat dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya individu merasa senang dan bangga berkegiatan atau menjadi anggota di organisasinya. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga kriteria mematuhi norma, nilai-nilai serta peraturan organisasi, Para individu sebagai anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterikatan secara fisik terhadap organisasinya. Mereka akan berada ditempat kegiatan pada setiap adanya kegiatan dan ada ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang ditugaskan, standar seharusnya dan target yang ditetapkan oleh organisasinya. Mereka akan memakai pakaian yang di berlakukan, *dress code*, dan lambang-lambang organisasi yang diikutinya.

Dari hasil temuan peneliti dan survei tersebut masalah yang paling *urgency* yaitu komitmen organisasi pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016. Adapun dampak dari komitmen organisasi pengurus yang bermasalah terlihat dari kinerja pengurus yang tidak maksimal selama kepengurusan, dimana terdapat empat dari enam departemen pengurus HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 yang tidak menuntaskan program kerja yang telah disepakati sebelumnya pada awal kepengurusan. Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja,

artinya dengan komitmen organisasi pengurus yang bermasalah tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pengurus yang juga bermasalah.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara ke koordinator perdepartemen yang tidak menuntaskan program kerjanya tersebut, dari rangkuman wawancara tersebut koordinator perdepartemen mengatakan kurangnya keinginan anggota pengurus untuk menyelesaikan program kerja yang telah diberikan oleh koordinator kepada anggota sehingga berdampak pada tidak terlaksananya program kerja tersebut. Sebab kurangnya keinginan anggota untuk melaksanakan program kerja tersebut adalah kurangnya rasa tanggung jawab, tidak memprioritaskan organisasi dan tidak melaksanakan tugas yang sebelumnya yang telah diberikan kepada anggota pengurus organisasi. Seharusnya menurut McClelland dalam Wirawan (2014) salah satu kebutuhan dari teori motivasi kerja yang dijelaskannya yaitu kebutuhan akan berprestasi, individu mempunyai keinginan kuat untuk mengambil tanggung jawab pribadi, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mengetahui seberapa baik mereka melakukan tugasnya.

Wawancara selanjutnya dilakukan pada anggota pengurus departemen yang tidak menuntaskan program kerjanya tersebut dimana hasilnya banyak anggota pengurus mengatakan koordinator kurang merangkul anggotanya, kurang tegas terhadap anggotanya, kurangnya keterlibatan anggota maupun koordinator dalam melaksanakan program kerja. Seharusnya menurut McClelland dalam Wirawan (2014) salah satu kebutuhan dari teori motivasi kerja yang dijelaskannya yaitu kebutuhan akan kekuasaan, dimana individu mempunyai kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengontrol orang lain. Terakhir wawancara dilakukan kepada

dewan pengurus harian, dimana hasilnya menyebutkan mengapa banyaknya departemen yang tidak menuntaskan program kerja disebabkan oleh kurang terjalinnya hubungan baik antar pengurus, kurang bertanggung jawab terhadap program kerja, adanya hambatan baik di internal maupun eksternal organisasi dan pengurus cenderung melalaikan tugas yang telah diberikan. Tetapi penyebab yang paling besar yaitu kurang terjalinnya hubungan baik antar pengurus yang seharusnya menurut McClelland dalam Wirawan (2014) salah satu kebutuhan dari teori motivasi kerja yang dijelaskannya yaitu kebutuhan akan afiliasi yaitu kebutuhan membangun, mempertahankan dan memperbaiki hubungan emosional dengan orang lain.

Beberapa hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang bermasalah tersebut berasal dari motivasi kerja pengurus yang juga bermasalah sehingga berdampak langsung terhadap banyaknya departemen yang tidak menuntaskan program kerjanya, hal ini juga dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, jadi dengan motivasi kerja yang bermasalah maka akan berdampak juga terhadap kinerja yang bermasalah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu dalam hasil penelitian dari Tania & Sutanto (2013) adalah motivasi kerja, dimana hasilnya motivasi kerja secara signifikan menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang.

Hasil – hasil penelitian sebelumnya yang juga mengkaitkan motivasi kerja dengan komitmen organisasi diantaranya temuan dari Choong & Wong (2011) menemukan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi secara positif signifikan dengan

komitmen organisasi dan komponen-komponennya, berikutnya temuan dari Thatcher, Liu, & Treadway, (2006) motivasi intrinsik menunjukkan hubungan positif sikap kerja (yaitu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi afektif), selanjutnya temuan dari Mesbahi (2017) menemukan hubungan langsung motivasi berorientasi pada layanan dengan komitmen organisasi, lalu temuan dari Montes, Moreno, & Molina (2003) Peningkatan motivasi karyawan menghasilkan peningkatan yang lebih tinggi pada komitmen, serta terakhir temuan penelitian dari Raja (2016) komitmen kerja dan motivasi semua bersama-sama memiliki efek terhadap pekerjaan. Dari kelima hasil penelitian tersebut subjek penelitian dilakukan pada organisasi yang bersifat profit, bedanya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu pada subjek di organisasi mahasiswa yang bersifat non profit.

Berdasarkan latar belakang diatas, fenomena, temuan peneliti, dan hasil penelitian sebelumnya dimana kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 yang komitmen organisasinya bermasalah serta motivasi kerjanya juga masalah, padahal seharusnya sebagai orang pilihan dan tempat menampung aspirasi dari mahasiswa seharusnya pengurus harus memperlihatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang baik serta nantinya bermanfaat untuk mengasah kemampuan *soft skill* yang berguna nanti dalam dunia pekerjaan. Maka dari itu peneliti ingin mengangkat hal tersebut dalam penelitian kuantitatif korelasi agar mengetahui apakah benar hal tersebut yang terjadi dalam kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016 dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja

Dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016”

B. Identifikasi Masalah

1. Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016 menyebutkan dalam hasil evaluasi, empat dari enam departemen mengatakan komitmen pengurus rendah.
2. Keluarnya dua orang anggota pengurus pada departemen yang sama.
3. Absensi rapat wajib bulanan Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016 setiap bulan selalu ada anggota pengurus yang tidak hadir dan cenderung meningkat pada setiap bulannya.
4. Hasil survei awal dan pertanyaan terbuka memperlihatkan bahwa komitmen organisasi kepengurusan Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016 bermasalah.
5. Kepengurusan Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Periode 2015-2016 empat dari enam departemennya tidak menuntaskan program kerja yang telah disepakati sebelumnya merupakan dampak dari komitmen organisasi pengurus yang bermasalah.
6. Hasil wawancara mengatakan banyaknya departemen yang tidak menuntaskan program kerjanya disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab pengurus, kurangnya ketegasan dari koordinator dan kurangnya hubungan baik antar pengurus.

7. Penyebab program kerja bermasalah tersebut memperlihatkan motivasi kerja pengurus yang bermasalah.

C. Batasan masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya melihat ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi psikologi periode 2015-2016.

D. Rumusan masalah

1. Bagaimana komitmen organisasi pada kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016?
2. Bagaimana motivasi kerja pada kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016?

E. Tujuan penelitian

1. Mendeskripsikan komitmen organisasi kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016.
2. Mendeskripsikan motivasi kerja kepengurusan HIMPRO Psikologi UNP Periode 2015-2016.

3. Menguji hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi periode 2015-2016.

F. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi di bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi, serta untuk keperluan penelitian selanjutnya bagi siapa saja yang tertarik melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi dan motivasi kerja.

2. Secara praktis.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada mahasiswa mengenai pengetahuan tentang komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam suatu organisasi yang baik, sehingga permasalahan mengenai hal tersebut bisa ditanggulangi dengan baik. Serta mampu memberi masukan kepada universitas, pihak prodi serta pembimbing suatu organisasi agar tujuan dari mahasiswa mengikuti organisasi dapat tercapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Uraian mengenai permasalahan yang ditemukan pada bab satu tersebut membuat peneliti harus memahami terlebih dahulu mengenai apa itu komitmen organisasi, sehingga peneliti mengumpulkan beberapa pengertian dari pendapat ahli mengenai komitmen organisasi dan nantinya akan disimpulkan serta mengambil satu teori yang akan dijadikan teori dasar oleh peneliti. Dimana menurut Allen & Mayer (1990) menjelaskan komitmen organisasi sebagai dedikasi dan loyalitas individu terhadap organisasi. Steers dan Porter dalam Wedari (2012) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia menjadi anggotanya serta berusaha menjaga status keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan dan harapan organisasi tersebut.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi adalah menggambarkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuan organisasi tersebut. Newstrom dalam Wibowo (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan berpartisipasi secara aktif didalam organisasi.

Colquitt, Lepine, & Wesson (2015) komitmen organisasi adalah keinginan pada dari individu untuk tetap menjadi anggota di organisasinya. Komitmen

organisasi itu menentukan individu apakah tetap menjadi anggota atau keluar mencari organisasi lain. Greenberg & Baron (2008) komitmen organisasi adalah kaitannya sejauh mana individu yang terlibat dengan organisasinya dan sejauh mana ketertarikan dalam diri mereka untuk tetap berada di dalam organisasi. Terakhir menurut Wirawan (2014) komitmen organisasi adalah secara psikologis dan fisik dimana individu merasa keterkaitan atau keterikatan terhadap organisasi di mana ia menjadi anggotanya.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai pengertian komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan dan menggunakan teori dasar dari Allen & Mayer (1990) bahwa komitmen organisasi adalah dedikasi dan loyalitas individu dalam mengidentifikasi diri untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi serta keterkaitan atau keterikatan individu dalam berorganisasi.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Untuk melihat aspek-aspek dari komitmen organisasi yang nantinya akan dijadikan landasan teoritis peneliti dalam membuat alat ukur, perlunya peneliti mengumpulkan beberapa aspek-aspek dari pendapat ahli dan nantinya peneliti menggunakan aspek-aspek dasar dari komitmen organisasi dari ahli tersebut. Dimana menurut Allen & Mayer (1990) mengemukakan komitmen organisasi yang terdiri dari tiga bagian komponen yang terkait dengan keadaan psikologi:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*). Yaitu berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Yaitu berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*). Yaitu berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Steers & Porter dalam Arini (2012) menyatakan komitmen mempunyai tiga aspek, yaitu:

- a. Menerimaan penuh dengan kepercayaan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Keinginan yang kuat untuk bekerja giat demi kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, yang bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, adalah:

- a. *Affective commitment* memperlihatkan keterikatan secara emosional pekerja pada organisasi, indentifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. *Continuance commitment* memperlihatkan pada kepedulian terhadap kerugian biaya yang berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment* memperlihatkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan dalam bekerja.

Newstrom dalam Wibowo (2014) mengemukakan adanya tiga tipe dari komitmen organisasi:

- a. *Affective commitment* didefinisikan sebagai tingkatan emosi yang positif dimana individu ingin menekan usaha meninggalkan organisasi dan memilih untuk tetap pada organisasi.
- b. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal yang terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan hal seperti itu.
- c. *Continuance commitment* mendorong individu untuk tinggal karena investasi yang tinggi mereka dalam organisasi seperti berupa waktu dan usaha dan kerugian secara ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar dari organisasi.

Colquitt, Lepine, & Wesson (2015) mengemukakan ada tiga tipe dari komitmen organisasi tersebut yaitu:

- a. *Affective commitment (want)*, didefinisikan sebagai merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan secara emosional dan keterlibatan dengan organisasi tersebut.
- b. *Continuance commitment (need)*, didefinisikan sebagai merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran keterkaitan biaya apabila meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, Anda tinggal karena Anda perlu.

- c. *Normative commitment (ought to)*, yang didefinisikan sebagai merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena perasaan untuk kewajiban. Dalam hal ini, Anda tinggal karena Anda harus.

Greenberg & Baron (2008) mengemukakan ada tiga tipe dari komitmen organisasi yaitu:

- a. *Affective commitment*, merupakan kekuatan keinginan seseorang untuk bekerja pada sebuah organisasi karena ia setuju dengan hal tersebut dan ingin melakukannya.
- b. *Continuance commitment*, merupakan kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada sebuah organisasi karena ia perlu untuk melakukannya dan tidak mampu untuk melakukan hal yang sebaliknya.
- c. *Normative commitment*, merupakan kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja pada sebuah organisasi karena ia merasa kewajibannya untuk tetap di sana.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai aspek-aspek komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan dan menggunakan pendapat ahli dari Allen & Mayer (1990) mengemukakan komitmen organisasi yang terdiri dari tiga bagian komponen yang terkait dengan keadaan psikologi yaitu, komitmen afektif (*affective commitment*) adalah berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, komitmen normatif (*normative commitment*)

adalah berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

3. Faktor-faktor Komitmen organisasi

Adapun faktor-faktor komitmen organisasi yang peneliti rangkum dari beberapa pendapat ahli diantaranya, Allen dan Meyer dalam Hidayati (2014) menyebutkan faktor-faktor berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik karakteristik struktural dan jabatan, serta pengalaman kerja.
- b. Faktor komitmen kontinuans terdiri dari besarnya dan jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, serta persepsi atas kurangnya alternatif dari pekerjaan lain.
- c. Faktor komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu itu sendiri sebelum masuk ke dalam organisasi seperti pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya, serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi tersebut.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014) faktor faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut yaitu:

- a. *Affective* (keinginan), mempengaruhi: karakteristik pribadi individu, pengalaman kerja dan nilai sesuai atau budaya pribadi. konsekuensinya: berdampak pada *turnover* dan *on-the-job behavior*
- b. *Continuance* (biaya/keuntungan), mempengaruhi: kurangnya alternatif dan investasi pada individu tersebut.

- c. *Normative* (kewajiban), mempengaruhi: sosialisasi dan kontak psikologis individu tersebut pada organisasi.

Newstrom dalam Wibowo (2014) komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

- a. *Inhibiting factors*, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih yang tidak tulus, kegagalan meneruskan sesuatu hal, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatkan ego dan gangguan.
- b. *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan dari organisasi, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha yang diberikan, partisipasi dan otonomi/mandiri dalam pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Steers & Porter dalam Arin (2012) mengemukakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi, antara lain yaitu:

- a. Usia, bertambahnya usia seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya selama di dalam organisasi, termasuk kegagalan dan keberhasilan yang didapatinya.
- b. Masa kerja, karyawan yang sudah lama bekerja, akan lebih merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut dan begitu juga sebaliknya.

- c. Tingkat pendidikan, seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan cenderung lebih cepat menguasai bidangnya sehingga membuat komitmen terhadap organisasinya.
- d. Karakteristik pekerjaan, suatu pekerjaan akan lebih mendorong motivasi internal jika memberi hasil yang mampu menopang pengembangan diri individu. Pekerjaan yang mampu menopang atau dapat mengembangkan diri individu akan dapat meningkatkan komitmen individu tersebut.
- e. Pengalaman kerja, faktor yang terlibat di sini berkaitan dengan sikap positif dari organisasi, tingkat kepercayaan terhadap organisasi bahwa organisasi akan menerima dan memelihara individu tersebut, merasakan adanya suatu kepentingan pribadi antara diri individu dengan organisasi serta harapan-harapan individu dalam organisasi.
- f. Motif berprestasi, adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada organisasi dan adanya keinginan ambisi umum serta adanya keinginan untuk naik ke atas, yaitu kenaikan jenjang karir.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai faktor-faktor komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan dari pendapat Allen dan Meyer dalam Hidayati (2014) faktor komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, kontinuans dan normatif serta menurut Steers & Porter dalam Arin (2012) salah satu faktor-faktor komitmen organisasi berasal dari motif berprestasi, adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada organisasi dan adanya keinginan ambisi umum serta adanya keinginan untuk naik ke atas, yaitu kenaikan jenjang karir atau disebut juga dengan motivasi kerja yang akan dibahas selanjutnya.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menyambung dari pembahasan diatas mengenai komitmen organisasi salah satu faktornya adalah motivasi, peneliti juga menghimpun pengertian motivasi dari beberapa ahli dan selanjutnya akan memilih satu dari pendapat ahli tersebut sebagai teori dasar oleh peneliti. Menurut McClelland dalam Wirawan (2014) motivasi merupakan kumpulan harapan yang tumbuh berupa isyarat-isyarat mempengaruhi perilaku manusia dan tersusun secara hirarki berdasarkan kuatnya dan pentingnya. Victor Vroom dalam Wirawan (2014) motivasi kerja merupakan hal yang ditentukan oleh kepercayaan orang mengenai upaya dan bahwa upaya tersebut akan menghasilkan keluaran yang diharapkan. Ryan & Deci dalam Wirawan (2014) motivasi merupakan energi serta arah, yang berlangsung terus-menerus dan ekuifinalitas semua aspek pergerakan dan tujuan. Maslow dalam Munandar (2001) berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang saling bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi maka langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Proses berkeinginan secara nonstop tersebut memotivasi orang sejak lahir sampai meninggal.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2014) motivasi merupakan proses secara psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan yang diinginkannya. Saydam dalam Kadarisman (2013) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian berupa dorongan atau rangsangan kepada para individu sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan.

Kadarisman (2013) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhan orang tersebut. Stokes dalam Kadarisman (2013) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang yang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya seseorang dalam banyak hal dan merupakan tenaga secara emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan yang baru.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai pengertian motivasi kerja, peneliti menyimpulkan dan memakai satu teori dasar motivasi kerja dari McClelland dalam Wirawan (2014) motivasi merupakan kumpulan harapan yang tumbuh berupa isyarat-isyarat mempengaruhi perilaku manusia dan tersusun secara hirarki berdasarkan kuatnya dan pentingnya.

2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Untuk melihat aspek-aspek dari motivasi kerja, peneliti juga mengumpulkan beberapa pendapat ahli mengenai aspek-aspek motivasi kerja yang nantinya akan dijadikan landasan teoritis peneliti dalam penyusunan alat ukur mengenai motivasi. McClelland dalam Wirawan (2014) manusia mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi atau *need for achievement (nAch)*, yaitu dorongan untuk melangkah menuju sukses, unggul dan untuk menghasilkan dalam

hubungan standar. Menurut McClelland orang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi mempunyai tiga karakteristik yaitu: mempunyai keinginan kuat untuk mengambil tanggung jawab pribadi; cenderung menentukan tujuan sedang jika menghadapi situasi sulit; mempunyai keinginan besar untuk mendapatkan balikan kinerja.

- b. Kebutuhan akan kekuasaan atau *need for power (nPow)*, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain berperilaku dengan cara tertentu.
- c. Kebutuhan untuk afiliasi atau *need for affiliation (nAff)*, yaitu keinginan untuk mempunyai hubungan interpersonal yang dekat.

Victor Vroom dalam Wirawan (2014) ada tiga hal yang perlu dipahami yaitu:

- a. Harapan (*expectancy*) yaitu persepsi individu mengenai kemungkinan bahwa suatu upaya yang akan mengarah kepada pencapaian hasil tugas atau kinerja.
- b. Instrumentalitas (*instrumentality*) yaitu persepsi kemungkinan bahwa kinerja yang akan menghasilkan penerimaan imbalan-imbalan seperti pengakuan.
- c. Valensi (*valence*) yaitu nilai subjektif atau sesuatu yang diharapkan yang akan ditempatkan orang atas pencapaian imbalan tertentu.

Maslow dalam Munandar (2001) mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologikal (faali). Kebutuhan yang timbul atas dasar kondisi secara fisiologikal badan individu, seperti kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan akan udara segar.

- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan ini mencakup kebutuhan yang untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik.
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima berupa persahabatan, cinta kasih, dan rasa memiliki.
- d. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*). Kebutuhan harga diri terdiri dari dua jenis: yang mencakup faktor-faktor internal individu, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensinya. Dan yang mencakup faktor-faktor eksternal individu yaitu kebutuhan yang menyangkut reputasinya seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali dan diakui, serta status diorganisasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan berupa untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dirasakan yang dimiliki individu tersebut.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2014) membahas bahwa motivasi tersebut dapat diperoleh melalui:

- a. *Needs* (kebutuhan) kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan secara fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku tersebut.
- b. *Job design* (desain pekerjaan) adalah mengubah konten pekerjaan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
- c. *Satisfaction* (kepuasan) motivasi kerja individual seseorang berhubungan dengan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah respons seseorang yang bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

- d. *Equity* (keadilan) adalah model motivasi menjelaskan bagaimana orang yang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran secara sosial, atau hubungan yang memberi dan menerima.
- e. *Expectation* (harapan) berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi karena dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dapat dihargai.
- f. *Goal setting* (penetapan tujuan) tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai oleh individu dan merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

Menurut Ryan & Deci dalam Wirawan (2014) mengemukakan adanya tiga jenis motivasi yaitu: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan amotivasi.

- a. Motivasi intrinsik terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu tugas demi kesenangan hati orang tersebut.
- b. Motivasi ekstrinsik terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas yang untuk alasannya berupa imbalan, untuk menghindari hukuman, untuk meningkatkan nilai diri, atau untuk mencapai tujuan yang bermakna.
- c. Amotivasi terjadi jika seseorang tidak tertarik untuk melakukan aktivitas dan tidak mempersepsikan bahwa keluaran yang terlihat dan keluaran yang tidak terlihat dapat dicapai melalui aktivitas orang tersebut.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai aspek-aspek motivasi kerja, peneliti menyimpulkan dan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja dari McClelland dalam Wirawan (2014) manusia mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu, kebutuhan akan prestasi atau *need for achievement* (*nAch*), yaitu dorongan untuk melangkah menuju sukses, unggul dan untuk menghasilkan dalam hubungan standar, kebutuhan akan kekuasaan atau *need for power* (*nPow*), yaitu kebutuhan

untuk mempengaruhi orang lain berperilaku dengan cara tertentu dan kebutuhan untuk afiliasi atau *need for affiliation (nAff)*, yaitu keinginan untuk mempunyai hubungan interpersonal yang dekat.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor dari motivasi kerja, peneliti juga mengumpulkan beberapa pendapat dari ahli mengenai faktor-faktor motivasi tersebut. Menurut, Ryan & Deci dalam Wirawan (2014) menyebutkan faktor-faktor dari motivasi tersebut yaitu:

- a. Motivasi intrinsik adalah yang terkait berupa dengan pekerjaan itu sendiri, dengan tujuan-tujuan yang didefinisikannya sendiri, untuk keperluan kepuasan diri sendiri seperti lingkungan kerja, kualitas teman sekerja, kemampuan dan kebebasan kreativitas untuk mencapai diri sendiri.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah seperti berupa imbalan, kompensasi, skema remunerasi, sistem karier, pengakuan publik dan pengakuan teman sekerja.
- c. Amotivasi adalah berupa tidak memberi aktivitas dianggap tidak mempunyai nilai, merasa tidak kompeten untuk melakukan aktivitas tersebut, atau tidak percaya bahwa aktivitas akan menghasilkan keluaran yang diharapkannya.

Saydam dalam Kadarisman (2013) motivasi sebagai proses secara psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor faktor tersebut yang dapat dibedakan atas:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri individu itu sendiri, antara lain berupa: kematangan secara pribadi, tingkat pendidikannya, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.
- b. Faktor ekstern yang berupa berasal dari luar diri individu tersebut.

Faustino dalam Kadarisman (2013) motivasi seseorang pekerja untuk bekerja adalah biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor secara individual dan faktor-faktor organisasionalnya.

- a. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya berupa individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*) individu tersebut.
- b. Yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari berupa organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerja itu sendiri (*job itself*) dari organisasinya.

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai faktor-faktor motivasi kerja, peneliti menyimpulkan faktor-faktor motivasi kerja berasal dari dalam secara intrinsik, intern dan bersifat individual serta dari luar secara ekstrinsik, ekstern dan berasal dari organisasi (Ryan & Deci dalam Wirawan, 2014, Saydam dalam Kadarisman, 2013 dan Faustino dalam Kadarisman, 2013).

C. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Saydam dalam Kadarisman (2013) yang pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada individu adalah untuk: a) mengubah perilaku individu sesuai dengan keinginan perusahaan; b) meningkatkan gairah dan semangat kerja individu; c) meningkatkan disiplin kerja individu; d) meningkatkan prestasi kerja individu; e) meningkatkan rasa tanggung jawab individu; f) meningkatkan produktifitas dan efisensi individu; dan h) menumbuhkan loyalitas individu pada organisasi. Disambung dengan pengertian dari komitmen organisasi menurut Allen & Mayer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dedikasi dan loyalitas individu kepada organisasi. Jadi dari dua pendapat ahli tersebut hubungan antara tujuan pemberian motivasi kerja secara keseluruhan akan berdampak terhadap komitmen organisasi atau loyalitas individu terhadap organisasinya.

Penelitian sebelumnya dari Tania & Sutanto (2013) menemukan bahwa motivasi kerja telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, dimana nilai rata-rata (mean) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja berada pada nilai 4,17, sehingga penilaian seseorang pada motivasi kerja adalah “tinggi” dan nilai rata-rata (mean) tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasi berada antara range 4,17, sehingga penilaian seseorang terhadap komitmen organisasi adalah “Tinggi”. Begitu juga dengan penelitian dari Khalid (2015) menemukan faktor-faktor dari motivasi untuk pengetahuan dari para pekerja di Pakistan yaitu salah satunya

komitmen organisasi dimana komitmen organisasi memiliki mean (3.12) yang dekat dengan rata-rata keseluruhan dari semua faktor yaitu 3.24.

Siagian (1995) langkah-langkah dalam untuk manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan motivasi tersebut adalah berupa: a) perencanaan tenaga kerjanya; b) rekrutmen/penerimaan; c) seleksinya; d) penempatannya; e) sistem imbalannya; f) pembinaannya; dan g) pengembangan kariernya. Dalam langkah-langkah tersebut salah satunya adanya sistem imbalan yang berkaitan erat dengan motivasi, dengan cara berupa memberikan penghargaan dimana didalam bukunya Ivancevich, Konopaske, & Mattesson (2006) menyebutkan penghargaan penting terutama bagi perkembangan komitmen organisasi. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan individu dengan menyediakan kesempatan berupa pencapaian prestasi, dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen individu tersebut. Oleh karena itu, perlunya mengembangkan sistem penghargaan yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri seseorang, mengintegrasikan tujuan individu dan organisasinya, serta merancang pekerjaan yang menantang.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berhubungan atau berkorelasi secara

positif, yaitu jika individu memiliki motivasi kerja yang tinggi maka komitmen organisasinya cenderung akan tinggi, sedangkan individu yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka komitmen organisasinya cenderung rendah.

E. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi periode 2015-2016.

H_a : Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi periode 2015-2016.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasannya pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan guna untuk menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Komitmen organisasi pengurus berada pada taraf cukup tinggi, dengan aspek komitmen afektif (*affective commitment*) yang paling tinggi dimiliki oleh pengurus, diikuti oleh aspek komitmen normatif (*normative commitment*) dan yang paling rendah aspek yang dimiliki oleh pengurus yaitu aspek komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Hal tersebut terjadi karena keadaan organisasi dan pengurus yang berada di kampus cabang, sehingga kurangnya interaksi pengurus dengan organisasi lainnya dan banyaknya interaksi pengurus dengan mahasiswa lain dalam satu jurusan Psikologi lalu pengurus memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi serta pengurus juga melihat keuntungan maupun kerugian ketika berada di organisasi. Pada analisis tambahan tidak adanya perbedaan secara signifikan antara laki-laki dan perempuan baik di komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, tetapi berdasarkan nilai rata-rata pengurus laki-laki memiliki komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan lebih tinggi dibandingkan pengurus perempuan, sedangkan komitmen normatif pengurus perempuan lebih tinggi bila dibandingkan pengurus laki-laki.
2. Motivasi kerja pengurus juga berada pada cukup tinggi, dengan aspek kebutuhan untuk afiliasi atau *need for affiliation* (*nAff*) yang paling tinggi

dimiliki oleh organisasi, selanjutnya kebutuhan akan prestasi atau *need for achievement* (*nAch*) merupakan aspek cukup tinggi dimiliki pengurus dan aspek kebutuhan akan kekuasaan atau *need for power* (*nPow*) yang paling rendah dimiliki oleh pengurus. Sejalan dengan komitmen afektif yang juga yang paling tinggi dimiliki oleh pengurus maka secara langsung pengurus juga memiliki kebutuhan untuk afiliasi juga tinggi, pengurus memiliki keinginan untuk sukses, unggul dan menghasilkan walaupun pengurus cenderung masih mengerjakan tugas yang cukup mudah serta rendah resiko, pengurus memiliki kebutuhan mempengaruhi yang kurang bila dibandingkan dengan kebutuhan yang lainnya. Pada analisis tambahan tidak adanya Perbedaan secara signifikan antara laki-laki dan perempuan baik *need for achievement* (*nAch*), *need for power* (*nPow*) dan *need for affiliation* (*nAff*), tetapi berdasarkan nilai rata-rata pengurus perempuan *nAch*, *nPow* dan *nAff* lebih tinggi dibandingkan pengurus laki-laki.

3. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada pengurus himpunan mahasiswa program studi Psikologi Universitas Negeri Padang periode 2015-2016. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pengurus maka semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin rendah motivasi kerja pengurus maka semakin rendah komitmen organisasinya, adapun pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pengurus yaitu kurang dari lima puluh persen, tidak terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja

berdasarkan jenis kelamin, namun berdasarkan skor rata-rata pengurus laki-laki memiliki komitmen organisasi cukup tinggi dan pengurus perempuan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila dibandingkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menyarankan secara teoritis:

Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan dasar teoritis lanjutan untuk meneliti pengurus ketika telah berada pada organisasi yang bersifat *profit*, guna untuk menjawab pertanyaan peneliti bagaimana komitmen organisasi serta motivasi kerja pengurus ketika berada di organisasi yang bersifat *non-profit* dan di organisasi yang bersifat *profit*, apakah tetap sama atau berbeda. Serta bagi peneliti lain, untuk memperhatikan item-item alat ukur skala komitmen organisasi yang diadaptasi untuk menghindari terjadinya pengukuran yang kurang tepat serta dalam menerjemahkan alat ukur yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia sebaiknya memperhatikan ejaan yang benar supaya dapat dimengerti oleh responden penelitian dan supaya dapat meneliti dengan jumlah subjek yang lebih banyak serta tidak terpaku oleh satu organisasi mahasiswa saja.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti juga menyarankan secara praktis:

1. Bagi subjek, untuk dapat mempetahankan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang bagus ini selama menjadi pengurus yang nantinya akan berguna

ketika berada diberbagai organisasi lain serta terus untuk ditingkatkan dan tidak hanya puas dengan capaian yang telah didapatkan sekarang.

2. Bagi organisasi untuk periode berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi organisasi untuk memberikan pelatihan meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja pegurus, karena pengurus yang memiliki komitmen yang tinggi nantinya akan berdampak bagus terhadap organisasi. Begitu juga dengan pengurus yang memiliki motivasi kerja yang tinggi nantinya setiap pekerjaan diorganisasi akan terselesaikan dengan baik dan sesuai keinginan organisasi, dengan meilihat bagaimana komitmen organisasi serta motivasi kerja pada pengurus periode ini serta merumuskan program-program kerja dengan agar nantinya program kerja tersebut terlaksana semuanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. (2012). Pengaruh kualitas layanan terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuan serta loyalitas nasabah debitur pada pt. bank kalbar di kalimantan barat. *Manajemen Teori dan Terapan*, 5 (2), 1-16.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arini, V. P. (2012). Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di dinas pendidikan kabupaten merangin. *Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Choong, Y.-O., & Wong, K.-L. (2011, Oct). Intrinsic motivation and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: an empirical study. *Arts, Science & Commerce*, 2(4), 91-100.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012, September). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Hartantyo, L. T. (2015). Pagaruh motivasi kerja dan psychologycal well-being terhadap komitmen organisasi. *Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Hidayati. (2014). Komitmen organisasi karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan. *Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Negeri Padang, Padang.