

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
KOTA PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



**RAHMADHYAH TRIMURNI
NIM. 1200257/2012**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN

Nama : Rahmadhyah Trimurni
NIM/BP : 1200257/2012
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

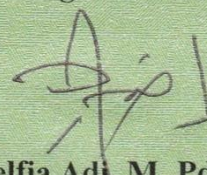
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Drs. Syahril, M.Pd.
NIP. 196304241988111001

Pembimbing II



Dra. Nelfia Adi, M. Pd
NIP. 196302061986022001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN

Penulis : Rahmadhyah Trimurni
NIM : 1200257
Tahun Masuk : 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syahril, M. Pd	1.
Sekretaris	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	2.
Anggota	: Prof. Dr. Sufyarma M., M. Pd.	3.
Anggota	: Dr. Hanif Alkadri, M. Pd	4.
Anggota	: Dra. Ermita, M. Pd	5.

SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Agustus 2016

Yang menyatakan,



RAHMADHYAH TRIMURNI

NIM 1200257 / 2012



Syujud syukurku persembahkan kepadamu Ya Allah SWT yang Maha Tinggi nan Maha Agung dan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirMu telah menjadikan aku senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal keberhasilanku. InshaaAllah keberhasilan ini menjadi satu langkah bagiku untuk meraih cita-cita besarku, Segala Puji bagi Mu ya Allah.

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Orang tuaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini mendoakanku, memberiku semangat, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan, sehingga aku kuat menjalani setiap rintangan yang ada di depanku. Terimakasih apa (Yurmaini) dan amaku (Misra murni) sayang, terimalah bukti kecil ini sebagai keseriusanku untuk membalas begitu besar pengorbananmu ma, pa.

Kepada my forever sistaa One (Melia Rahmadewi Murni), Teta (Mida Yulia Murni), dan Adekku satu satunya lili (Nurfillaili Murni) terimakasih atas doa dan dorongan semangatnya.

I love you all ...

Teruntuk dosen pembimbing yang senantiasa membimbing dan mengarahkannku dalam menyelesaikan skripsi ini, bapak Syahril dan ibu Nelfia Adi dan segenap dosen Administrasi Pendidikan lainnya, terimakasih Pak, Ibu telah menjadi orang tuaku, selama aku kuliah dan belajar di jurusan ini.

Selanjutnya untuk rekan-rekan seperjuanganku AP family bp 12 yang cantik-cantik dan ganteng pastinya, terimakasih atas semangat serta motivasinya tetap semangat teman ! see you in top! ^^

...tanpa mu teman aku tak pernah berarti dan tanpa mu teman aku bukan apa-apa...

Tidak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat-sahabat terbaik. Terimakasih ku ucapkan kepada sahabat-sahabat gokilku, ciigenjee yang selalu bersamaku baik dalam keadaan sedih maupun senang yaitu iim, maya, desi, vidya, ima, rio, jeprii dan riko. Kita berbeda-beda, mempunyai kisah dan watak yang berbeda pula, tapi kalau udah ngumpul pettccaaahh haha tidak bisa diungkapkan dengan kata-kata, adaa ajaa yang bikin happy ^^.

Waktu terasa cepat, banyak hal yang telah kita lalui sedih, senang, canda, tawa, kegilaan, kegokilan, Lengkap !. InshaaAllah kita dapat berhasil di jalan masing-masing dan dapat membanggakan serta membahagiakan orang-orang yang kita cintai. Bersenang senanglah kawanku, hari ini akan berlalu, Semua cerita kita akan menjadi sejarah dimasa depan kelak. ! tetap unik dan gokil guys i love you..

Kalian bukan hanya sekedar teman dan sahabat, tapi kalian adalah saudara bagiku !

To someone special, walau bagaimana pun kamu adalah salah satu dari penyemangatku dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk semua-semuanya yang pernah tercurah kepadaku. Jika keyakinan dan takdir ini terwujud, InshaaAllah jodohnya kita bertemu atas ridho dan izin Allah SWT.

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna, hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai, mengalir tanpa tujuan.

Teruslah belajar, berusaha dan berdoa, untuk menggapainya.

Jatuh berdiri lagi. Kalah coba lagi. Gagal bangkit lagi.

Never give up !

Sampai Allah SWT berkata "waktunya pulang"

Terimakasih beribu terimakasih kuucapkan...

Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku,

Kurendahkan hati serta diri menjabat tangan beribu-ribu kata maaf tercurah.

Kupersembahkan Skripsi ini. -by : Dyah.

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

Penulis : Rahmadhyah Trimurni
1200257/2012

Pembimbing : 1. Drs. Syahril, M.Pd
2. Dra. Nelfia Adi, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang diindikasikan masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang 1) Komitmen kerja pegawai. 2) Motivasi kerja pegawai dan 3) Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman berjumlah 55 orang. Sampel berjumlah 48 orang diambil dengan menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert. Validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan SPSS versi 20. Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisa data menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data menunjukkan, 1) Motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup yaitu (78,4%), 2) Komitmen kerja pegawai berada pada kategori cukup yaitu (77,3%), 3) terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y yaitu $r_{hitung} 0,515 > r_{tabel} 0,284$ dan keberartian korelasi yaitu $t_{hitung} 4,064 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman”. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak sekali hambatan dan keterbatasan yang penulis hadapi baik dalam persiapan, penyusunan, maupun dalam tahap penyelesaiannya. Namun demikian, dibalik itu semua penulis juga memperoleh banyak pengalaman dan pelajaran berharga yang dapat dipetik hikmahnya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, penyediaan dana dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini terutama kepada Yth:

1. Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan.
3. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Kanderi, MM selaku Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
5. Seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman
6. Kedua orang tua Ayah (Yurmaini, A.ma Pd) dan Ibunda tercinta (Misra murni, S.Pd SD) yang telah memberikan begitu banyak do'a, dorongan motivasi dan semangat baik moril maupun materil serta kasih sayang yang

tidak ternilai harganya bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini,

7. Kakak-Kakak (dr. Melia Rahmadewi Murni dan Mida Yulia Murni, S.Si) serta Adik (Nurfillaili Murni) yang telah memberikan begitu banyak do'a, dorongan dan semangat bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberi dukungan, saran, dan semangat dalam penulisan skripsi ini serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu disini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, kantor tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Konsep Dasar Komitmen Kerja.....	9
1. Pengertian Komitmen dan Komitmen Kerja	9
2. Pentingnya Komitmen Kerja	11
3. Indikator-indikator Komitmen Kerja	13
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja	20
B. Konsep Dasar Motivasi Kerja.....	22
1. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja	22
2. Teknik Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai	24
3. Indikator Motivasi Kerja.....	27
C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja.....	33
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian	38

D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Instrumentasi Penelitian	40
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Pengolahan Data	42
H. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	45
1. Komitmen Kerja Pegawai	45
2. Motivasi Kerja Pegawai	47
B. Uji Normalitas Data	49
C. Pengujian Hipotesis	50
D. Pembahasan.....	51
1. Motivasi Kerja Pegawai	51
2. Komitmen Kerja Pegawai	53
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Komitmen Kerja	14
2. Indikator Motivasi Kerja	28
3. Populasi Penelitian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga KotaPariaman	38
4. Jumlah sampel Penelitian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga KotaPariaman	39
5. Kriteria Penilaian Data Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman	43
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja	46
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	48
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	49
9. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	50
10. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman ...	36
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja	46
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	48

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pengantar Angket Penelitian.....	62
2. Petunjuk Pengisian Angket	63
3. Kisi-kisi Angket Penelitian	64
4. Angket Penelitian.....	65
5. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y.....	70
6. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian Variabel X.....	71
7. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	72
8. Tabulasi Data Penelitian Variabel Komitmen Kerja.....	76
9. Tabulasi Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja	78
10. Pengolahan Data Hasil Penelitian	80
11. Uji Normalitas Data Penelitian	84
12. Perhitungan Uji Korelasi Product Moment.....	98
13. Perhitungan Uji t	89
14. Skor Mentah Hasil Penelitian	90
15. Tabel Nilai-nilai r Product Moment	92
16. Tabel Kurva Normal	93
17. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	94
18. Tabel Nilai-nilai dalam Distribusi t	95
19. Tabel Nilai-nilai Rho Spearman	96
20. Surat Izin Penelitian dari Jurusan	97
21. Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL Kota Pariaman	99
22. Surat Bukti Penelitian dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini membuat setiap perusahaan atau lembaga harus selalu memperbaiki diri menjadi lebih baik dan berkualitas. Sebuah organisasi atau lembaga dikatakan maju dan berkualitas tinggi apabila memiliki badan struktur yang sehat dengan kinerja yang unggul dan bermutu tinggi, serta ditunjang dengan sumber daya organisasi yang memadai. Di antara sumber daya organisasi manusia adalah yang paling utama dan memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia jika dalam suatu lembaga atau instansi disebut dengan pegawai atau karyawan.

Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pegawai sebagai penggerak terlaksananya seluruh aktivitas dalam organisasi yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Sangat diharapkan agar pegawai memiliki kinerja dan performa terbaik dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai kompetensi yang dimilikinya. Selain kompetensi, komitmen pegawai atau karyawan juga sangat diperlukan agar mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan.

Darmawan (2013:171) mengemukakan bahwa komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan dan bersedia melakukan usaha tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Artinya seorang pegawai yang

memiliki komitmen tinggi dalam organisasi akan selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan semua pekerjaan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasilnya atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Komitmen kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap cara kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian dan loyal terhadap tugas serta organisasi, selalu berpartisipasi aktif dan terlibat dalam setiap kegiatan organisasi serta menjunjung tinggi nilai-nilai dalam organisasi yang menaunginya dengan tidak melanggar peraturan organisasi tersebut. Hal ini selaras dengan pendapat Sopiah (2008:166) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun rendah akan berdampak pada (1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan (2) Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dll. Tanpa adanya komitmen kerja maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya.

Namun bertolak belakang dengan hal di atas, berdasarkan observasi awal penulis dalam kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang dilakukan pada

tanggal 08 Juni 2015 sampai dengan 22 Agustus 2015, ada beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa Komitmen kerja pegawai tersebut rendah, diantaranya:

1. Masih adanya pegawai yang kurang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, ini terlihat saat mengadakan perlombaan antar organisasi masih ada pegawai yang tidak mau ikut serta dalam perlombaan dan menghadiri kegiatan rutin kantor seperti apel tiap pagi, senam seminggu sekali dan wirid mingguan.
2. Masih adanya pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi, terlihat dari pegawai yang menggunakan waktu bekerjanya dengan beristirahat, makan, melakukan pekerjaan lain yang bukan pekerjaan kantor serta keluar dari ruangan hanya untuk sekedar berkumpul dan mengobrol dengan rekan kerjanya.
3. Masih adanya pegawai yang kurang patuh terhadap peraturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini terlihat dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditentukan sehingga ketika ada tim pengawas datang pegawai terburu-buru mengerjakannya, datang terlambat dan pulang lebih awal dan beberapa pegawai tidak memakai baju kebersamaan pada hari yang telah disepakati bersama.

Komitmen kerja pegawai bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen yang lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi/perusahaan dan pegawai adalah

elemen yang bersama sama perlu bekeja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. Hellrigel dan Slocum Jr dalam (<http://tdjuwita.blogspot.com/>) “terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi yaitu pengalaman-pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan motivasi seseorang dalam bekerja”.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja seseorang di dalam organisasi. Menurut Wibisono (2011:46) “komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting, dimana pegawai dapat meyakinkan pegawai atau organisasi bahwa pegawai berusaha semaksimal mungkin di dalam beraktivitas atau bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut”.

Peranan motivasi bagi seseorang dalam bekerja adalah sebagai dorongan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan lebih tekun dan berorientasi terhadap tujuan pencapaian tugasnya, semangat dan antusias menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab penuh terhadap tugas serta dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain.

Menurut Sudarwan (2004:14) “motivasi kerja pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok”. Selanjutnya Sardiman (2012:87) mengemukakan bahwa “ciri seorang yang memiliki motivasi kerja adalah

tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam macam masalah, lebih senang bekerja mandiri dan cepat bosan dalam tugas tugas yang rutin/mechanis”.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan observasi yang penulis lakukan di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman mencerminkan bahwa motivasi kerja pegawai kantor masih kurang. Ini dapat diketahui dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang ingin berlama-lama berada diluar kantor agar terhindar dari pekerjaan dan tanggung jawab kantor. Hal ini terlihat beberapa pegawai yang masih duduk di kantin ketika jam istirahat kantor telah habis.
2. Masih adanya pegawai yang kurang serius dan sabar dalam bekerja, sehingga membuat pegawai terburu-buru dalam bekerja mengakibatkan kesalahan dalam penyelesaian tugasnya
3. Masih adanya pegawai yang kurang bisa mengerjakan pekerjaannya sendiri, bahkan ada yang kurang paham sehingga meminta bantuan kerekan kerjanya padahal pekerjaan tersebut seharusnya dapat dipahami dan dikerjakan oleh pegawai itu sendiri.
4. Masih adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dari pegawai yang selalu mengulur ulur pekerjaannya dan melakukan kegiatan yang kurang bermanfaat seperti memainkan sosial media, handphone, melakukan hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor dan lain sebagainya

Berdasarkan fenomena tentang komitmen kerja dan motivasi kerja di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang **“Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota pariaman.
2. Masih rendahnya keterlibatan kerja sebagian pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota pariaman.
3. Masih rendahnya loyalitas sebagian pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
4. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam mentaati peraturan kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman tersebut.
5. Beberapa pegawai ada yang merapel absennya jika pengambilan absen secara manual
6. Beberapa pegawai terlihat kurang nyaman dengan lingkungan kerja
7. Kurangnya rasa kebanggaan pegawai terhadap perusahaankantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
8. Pegawai sering menunda waktu pekerjaan
9. Pegawai kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.

10. Kurangnya ketekunan pegawai dalam bekerja di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi maka penulis membatasi masalah pada hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman?
2. Seberapa besar motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Komitmen kerja pegawai Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.
2. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman.

3. Ada atau tidak adanya hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

F. Manfaat Penelitian

Dengan memperhatikan masalah penelitian, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan Komitmen kerja pegawai sehingga berguna bagi :

1. Bahan masukan bagi kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai.
2. Pedoman bagi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai.
3. Bahan bacaan bagi para pembaca, terutama bagi orang-orang yang tertarik terhadap ilmu motivasi kerja dan komitmen kerja.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Dasar Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen dan Komitmen Kerja

Komitmen berasal dari Bahasa Inggris '*commitment*' yang berarti '*promise*' atau janji. Sedangkan menurut Kamus Besar Indonesia (2014:719) "komitmen adalah perjanjian atau keterkaitan untuk melakukan sesuatu". Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014: 428) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seorang yang memiliki komitmen, ia tidak akan merasa ragu-ragu dalam menentukan sikap tanggungjawab terhadap setiap keputusan yang diambil.

Menurut Sopiah (2008:155) "komitmen merupakan keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi". Selanjutnya menurut Ivancevich dkk (dalam Wibowo, 2014: 427) menyatakan bahwa "komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas di nyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan".

Wibisono (2011:146) mengemukakan bahwa "komitmen merupakan janji atau perbuatan untuk mencapai tujuan dan target". Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah kesepakatan dan perjanjian yang didasari dalam hati nurani kepada diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target tertentu.

Wibowo (2012:371) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan bahwa “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang kuat terhadap organisasi”.

Menurut Robbins (2010:40) “komitmen organisasi merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Senada dengan itu, Rivai (2004:248) menyatakan bahwa “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas komitmen kerja adalah, sikap serta perilaku pegawai yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, memihak kepada organisasi, menerima tujuan serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

2. Pentingnya Komitmen Kerja

Komitmen seseorang terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sehingga tujuan dapat dicapai sebagaimana yang telah diharapkan. Begitu juga dengan pegawai atau karyawan dituntut memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hal ini juga selaras dengan pendapat Wibowo (2014:433) yang menyatakan bahwa “pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turn over rate lebih rendah”.

Kemudian pentingnya komitmen ini menurut Sapeni (dalam Saputra, 2014:8-9) adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen untuk mengubah keadaan merupakan dasar dari anda penting.
- b. Komitmen untuk menjadi seseorang pemikir besar menarik orang lain kepada anda.
- c. Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahaan atau anggota.
- d. Komitmen menjadi seorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas
- e. Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif.

- f. Komitmen untuk menjadi pengambil keputusan mengembangkan bakat bawahan.
- g. Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana menguasai pengaruh.
- h. Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi.
- i. Komitmen bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati siapa saja.

Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif (Langdon dan Osborne dalam Wibowo, 2014:434).

Jadi dengan demikian komitmen kerja sangat penting dalam melaksanakan tugas, karena dengan adanya komitmen akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa adanya komitmen tugas ataupun kegiatan yang akan dilakukan tidak berjalan dengan optimal sehingga tujuan organisasi yang diinginkan tidak dapat tercapai sesuai dengan harapan.

3. Indikator Komitmen Kerja

Menurut Kuncoro dalam Yuwono (2005:139) komponen sikap dalam komitmen organisasi meliputi :

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tanpa melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Identifikasi sama artinya dengan kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi.
- b. Keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan/pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dan karyawan. Karyawan dengan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Menurut Sopiah (2008:157) komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi

- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Selanjutnya Gibson dkk (dalam Wibowo, 2014:428) memberi pengertian sebagai “perasaan identifikasi, loyalitas, dan perlibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi”. Menurut Sheppard dan Mathew (Yuwono, 2005:138) komitmen organisasi dalam pendekatan sikap mengarah pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Selanjutnya menurut O'Reilly (dalam Sopiah, 2008:156) “komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”.

Tabel 1.Indikator Komitmen Kerja

No	Indikator Komitmen Kerja	Para Ahli					Jml
		Kuncoro	Sopiah	Gibson	Shepperd dan Mathew	O'Reilly	
1	Keterlibatan	✓		✓	✓	✓	3
2	Loyalitas	✓		✓	✓		3
3	Kepercayaan dan penerimaan nilai organisasi	✓	✓	✓		✓	4
4	Kesetiaan					✓	1
5	Keinginan		✓				1
6	Kesediaan bekerja		✓				1

Berdasarkan pendapat ahli di atas serta kenyataan yang terjadi di lapangan dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan yang tinggi memiliki indikator a) Keterlibatan kerja b) Loyalitas kerja dan, c) Kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap nilai organisasi. Secara rinci dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

a. Keterlibatan Kerja Pegawai

Keterlibatan pegawai merupakan salah satu indikator yang menunjukkan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. Wibowo (2013:127) menyatakan bahwa “proses manajemen produktivitas yang efektif tidak layak tanpa komitmen dan pelibatan pekerja pada semua tingkatan”.

Menurut Rivai (2004:248) “keterlibatan kerja mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang di presentasikan sebagai penting untuk harga diri”. Selaras dengan pendapat sebelumnya Robbins (2010:41) menyatakan bahwa Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap peforma kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya.

Keterlibatan atau partisipasi seseorang dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan seseorang menyebabkan mereka akan mau bekerja sama baik dengan

pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi ia bekerja, maka ia akan merasa dirinya benar-benar dibutuhkan (Makawimbang, 2012:218).

Darvis (1990:179) mengemukakan ada dua jenis keterlibatan yaitu keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan mental berkaitan dengan keterlibatan fisik dan keterlibatan emosional berkaitan dengan keterlibatan yang bersifat perasaan. Keterlibatan pegawai dalam bekerja pada suatu organisasi tidak hanya terlihat ketika pegawai tersebut melakukan pekerjaan-pekerjaan rutin saja, tetapi pegawai terlibat juga dalam kegiatan lain yang dilakukan organisasi serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut.

Robbins (2010:41) menambahkan bahwa karyawan dengan keterlibatan yang tinggi sangat mengidentifikasikan dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif mereka mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan dalam bekerja. Selanjutnya menurut Istijanto (2005 : 202) karyawan yang merasa terlibat dalam perusahaan memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan dalam bekerja akan cenderung

berpartisipasi aktif dalam bekerja, absensi rendah serta peduli terhadap pekerjaannya.

b. Loyalitas kerja pegawai

Schermerhorn dkk dalam Wibowo (2014:482) menyatakan “komitmen sebagai loyalitas individu pada organisasi”. Loyalitas adalah salah satu unsur dari komitmen organisasional (Wibowo, 2014:429). Selanjutnya menurut Siagian (2009:28) “loyalitas akan mendorong seseorang untuk bersedia membuat komitmen yang diperlukan yang lebih menjamin keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran”.

Pengertian loyalitas berasal dari bahasa inggris 'loyal' yang artinya setia. dan kesetiaan adalah kualitas yang menyebabkan kita tidak menggemingkan dukungan dan pembelaan kita pada sesuatu. Kesetiaan menurut Sastrohadiwiryo (2003: 235) adalah “tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”.

Selanjutnya menurut Siagian (2002:28) aksentuasi loyalitas berbeda-beda pada kategori usia karyawan. Seperti yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) Tenaga kerja yang usianya diatas lima puluh tahun menunjukan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Mungkin alasan-alasan yang menonjol adalah sudah mapan dengan kekayaannya,

banyak teman dalam organisasi, tidak ingin pindah dan dalam waktu yang tidak terlalu lama akan memasuki usia pensiun.

- 2) Tenaga kerja yang usianya berada pada usia empat puluhan menunjukkan loyalitas pada karier dan jenis profesi yang selama ini ditekuninya.
- 3) Tenaga kerja yang usianya berada pada kategori usia 30-40 tahun menunjukkan bahwa loyalitasnya tertuju pada diri sendiri karena tenaga kerja dalam kategori ini masih terdorong kuat untuk memantapkan keberadaannya
- 4) Bagi mereka yang lebih muda dari itu, maka loyalitas belum diresapi dan kecenderungan mereka lebih banyak mengarah pada gaya hidup santai, apabila mungkin disertai dengan kesempatan “berhura-hura”

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai dalam bekerja. Untuk memupuk loyalitas pegawai dalam organisasi, perlu diberikan keyakinan kepada pegawai bahwa loyalitas yang mantap akan memungkinkan mereka mencapai hal-hal lain dalam kehidupannya.

Selanjutnya Simon (2004: 284) menyatakan bahwa loyalitas ini dengan sendirinya mungkin memiliki dua aspek: ia bisa mencangkup suatu kecintaan terhadap tujuan-tujuan pelayanan dari organisasi dan ia mungkin mengikut-sertakan suatu kecintaan terhadap pelestarian serta pengembangan organisasi itu sendiri.

Menurut Istijanto (2005:206) “karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima tugas berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi dan memelihara nasib perusahaan secara keseluruhan”

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai akan terlihat dari sikap pegawai yang setia terhadap tugas dan selalu mengutamakan kepentingan organisasi/perusahaan.

c. Kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap nilai organisasi

Menurut Wibowo (2014:432) “kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko”. Selanjutnya menurut Robbins (2011:97) “kepercayaan bukan sekedar mengambil resiko; melainkan juga kesediaan untuk mengambil resiko itu”.

Menurut Jogiyanto (2007:29) mengatakan bahwa seorang yang percaya bahwa melakukan sesuatu perilaku tertentu akan mengarahkan terutama ke hasil-hasil positif, maka dia akan mempertahankan sikap yang baik terhadap melakukan perilaku tersebut, dan sebaliknya seseorang yang percaya melakukan perilaku akan mengarah ke hasil-hasil negatif dan mempertahankan sikap yang kurang baik.

Adanya kepercayaan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi. Penerimaan yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai menerima visi, misi dan tujuan organisasi tersebut merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya serta mendukung dan mau menerima akibat dari pekerjaan tempat ia bekerja.

Kepercayaan terhadap nilai organisasi juga didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut atau pemihakan pegawai pada organisasi yang mempekerjakannya (Rivai, 2004:248-249). Dengan kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi, maka pegawai akan menerima tujuan, visi, misi dan aturan organisasi serta menerima akibat atau resiko dari pekerjaan tersebut.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Komitmen pegawai pada perusahaan atau organisasi tidak terjadi begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen. Alex (dalam Saputra, 2014:10) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

- a. Faktor usia merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya :pegawai yang masih muda mempunyai semangat kerja serta rencana hidup yang lebih bergairahdari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun
- b. Faktor pengalaman kerja maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan karyawan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjapun meningkat.
- c. Faktor iklim iklim kerja merupakan suasana yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya : kebersihan, penerangan, udara, keamanan dan lain-lain.
- d. Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang

menerima gaji, imbalan sesuai kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerja akan meningkat.

Hellrigel dan Slocum Jr dalam (<http://tdjuwita.blogspot.com/>) “terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi yaitu pengalaman-pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan motivasi seseorang dalam bekerja”. Young et. Al dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan “ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu : (a) kepuasan terhadap promosi, (b) karakteristik pekerjaan, (c) komunikasi, (d) kepuasan terhadap kepemimpinan, (e) pertukaran ekstrinsik, (f) pertukaran intrinsik, (g) imbalan intrinsik dan (h) imbalan ekstrinsik”.

Selanjutnya menurut Saputra (2014:11) “komitmen kerja seseorang langsung dan tak langsung dapat dipengaruhi oleh iklim kerja yang mendukung, motivasi kerja pegawai yang tinggi dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan kepuasan kerja tercapai”. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diketahui banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu usia, pengalaman kerja, lingkungan, kepuasan dan salah satunya adalah motivasi pegawai dalam bekerja.

B. Konsep Dasar Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja

Menurut Motivasi berasal dari kata latin, *Movere* yang berarti dorongan atau gaya penggerak. Manullang (Komariah, 2011:209) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan pengembangan kata “motif”

yang artinya suatu dorongan yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak”.

Menurut Wibowo (2011:379) “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Menurut Moenir (2010:136) “motivasi adalah ransangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan, pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut”.

Selanjutnya menurut Sardiman (2011:75) “motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”. Menurut Rivai (2005:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dan mencapai tujuan”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan (2011:219) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan disini bisa seperti tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Uno (2012:72) “motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal”.

Selanjutnya Steepen dalam Hasibuan (2011:219) menyatakan bahwa “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri yang berpengaruh membangkitkan semangat kerja pegawai, mengarahkan pegawai agar tetap dalam pencapaian tujuan organisasi dan memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

2. Teknik meningkatkan motivasi kerja pegawai

Menurut Usman (2011:272) upaya peningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan teknik sebagai berikut :

- a. Berpikiran positif. Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi kita lupa memberikan dorongan positif agar

mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu member contoh terlebih dahulu

- b. Menciptakan perubahan yang kuat. Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Hal tersebut dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi
- c. Membangun harga diri. Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk teknik memotivasi. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang serta kebebasan untuk berpendapat.
- d. Memantapkan pelaksanaan. Ungkapkan dengan jelas bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu dan menghargai dengan tulus.
- e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat. Buktikan bahwa mereka sudah berhasil dan nyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja sama, bersedia belajar dari orang lain.
- f. Membasmi sikap suka menunda-nunda. Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalau sulit dan segeralah untuk memulai

Selanjutnya teknik motivasi menurut Verma dalam Usman (2011:273) yang disebutnya dengan prinsip MOTIVATE yang akan dijabarkan sebagai berikut :

- a. M = *Manifest* artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasikan tugas.
- b. O = *Open* artinya bangkitkan percaya diri ketika mendelegasikan tugas.
- c. T = *Torelance* artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas).
- d. I = *Involve* artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).
- e. V = *Value* artinya nilai yang diharapkan akan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya).
- f. A = *Align* artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu (orang-orang bersemangat kepuasan yang mereka inginkan).
- g. T = *Trust* artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi).
- h. E = *Empower* artinya setiap anggota sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya).

3. Indikator Motivasi Kerja

Tujuan dari pemberian motivasi adalah mendorong semangat kerja, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja, disiplin kerja, kreativitas, partisipasi karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2011:221). Selanjutnya Wahjosumijo (2003:44) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari ketekunan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Ketekunan sama halnya dengan kesanggupan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sardiman (2012:83) mengemukakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi adalah:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
- c. Menunjukan minat terhadap bermacam macam masalah, untuk orang dewasa (misalna masalah pembangunan, agama, politik, ekonomi, keadilan, memberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindakkriminal, amoral dan sebagainya).
- d. Lebih senang bekerja mandiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang, sehingga kurang kreatif).

- f. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Selanjutnya indikator motivasi kerja menurut Uno Hamzah (2012:72) “tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak”. Menurut Yuniarsih (2011:11) motivasi meliputi; berusaha keras untuk memperbaiki atau mencapai standar mutu yang tinggi, menyesuaikan dengan tujuan kelompok atau organisasi, kesiapan untuk menggunakan kesempatan, dan tekun dalam mencapai tujuan meskipun banyak tantangan dan kemunduran. Djaali (2008: 109-110) juga menyebutkan bahwa individu yg memiliki motivasi yg tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

(1)Menyukai situasi atau tugas yg menuntut tanggung jawab pribadi; (2) Memilih tujuan yg realistis; (3) Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dgn segera & nyata utk menentukan baik atau tidaknya hasil atau pekerjaannya; (4) Senang berkerja sendiri & bersaing utk mengungguli orang lain; (5) Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yg lebih baik; (6) Tidak tergugah utk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yg dicarinya.

Tabel 2.Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Para Ahli					Jml
		Hasibuan	Wahjosumijo	Sardiman	Uno	Djaali	
1	Tanggung jawab	✓	✓		✓	✓	4
2	Ketekunan		✓	✓			2
3	Kemandirian			✓	✓	✓	3
4	Semangat kerja	✓		✓			2
5	Disipln kerja	✓					1
6	Kerja Keras						1
7	Prestasi Kerja				✓		1

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka penulis menetapkan indikator motivasi kerja meliputi a) Tanggung Jawab, b) Ketekunan c) Kemandirian, dan d) Semangat Kerja. Secara rinci dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

Merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingginya motivasi kerja. Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menjalankan suatu tugas kewajiban yang dipikulkan kepadanya dengan sebaik-baiknya (Purwanto, 2012:70). Maksudnya disini baik dalam perencanaan tugas, pelaksanaan tugas dan keefisienan tugas tersebut.

Hasibuam (2010:70) tanggung jawab adalah keharusan melakukan semua kewajiban/ tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akitbat dari wewenang yang diterima/dimiliki. Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2003:235) menyatakan bahwa “tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Apabila seseorang bertanggung jawab lengkap terhadap suatu tugas, maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk menunjukan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Terry, 2000:261).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab ditunjukkan pegawai melalui sikap mau merencanakan pekerjaan dengan baik, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambil. Jika pegawai dapat mengerjakan tugas tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan mau menanggung resiko yang timbul dari pekerjaan tersebut, berarti pegawai tersebut mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

b. Ketekunan

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefenisikan ketekunan sebagai kekerasan dan kesungguhan dalam bekerja. Artinya setiap individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik bila disertai dengan sungguh-sungguh dan kerja keras. Menurut Wahjosumidjo (2003:23) “Ketekunan sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik”.

Pegawai yang tekun akan terlihat dari hasil cara kerja dan hasil kerjanya dalam organisasi sebaliknya pegawai yang kurang termotivasi akan lebih terlihat kurang tekun, cermat dan teliti dalam organisasi. Menurut Sardiman (2011:83) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri individu memiliki ciri-ciri salah satunya yaitu “tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang

lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)”. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki ketekunan akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan dengan baik, teliti, tidak menunda-nunda pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai waktu yang telah ditentukan serta mau bekerja terus menerus dalam waktu yang lama.

c. Kemandirian

Kamus besar bahasa Indonesia mengartikan kemandirian sebagai hal atau keadaan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Menurut Yudhawati dan Dany (2011:162) mengemukakan bahwa “kemandirian adalah cara berfikir, bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan serta mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya”.

Selanjutnya kemandirian menurut Moeheriono (2012:347) dalam perspektif islam adalah “keyakinan bahwa Allah SWT maha melihat, mendengar, menjadikan pegawai lebih mandiri tanpa di awasi pimpinan”.

Pegawai yang mandiri mempunyai ciri tertentu yang membedakannya dengan pegawai yang kurang atau tidak mandiri. Menurut Spencer dan Kass (dalam Ali, 2005) menyatakan bahwa ciri-ciri orang yang mandiri adalah :

- 1) Mampu mengambil inisiatif
- 2) Mampu menguasai masalah

- 3) Penuh ketekunan
- 4) Memperoleh kepuasan dari usahanya
- 5) Berusaha menjalankan sesuatu tanpa bantuan orang lain

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mandiri memiliki keinginan sendiri dalam melaksanakan tugas, inisiatif, mampu menguasai masalah dan melaksanakan tugas tanpa bergantung pada orang lain.

d. Semangat Kerja

Semangat dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingginya motivasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2010:218) “Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”.

Purwanto (2012:83) berpendapat bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan pada tugas dan pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2003:35) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan

semangat kerja yang tinggi maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai akan lebih baik dan penyelesaiannya tepat waktu.

Selanjutnya semangat kerja yang tinggi diungkapkan dalam bentuk antusiasisme, minat dan dedikasi terhadap tugas, komitmen yang tinggi dan bekerja sama yang baik antar satu organisasi dan sebaliknya semangat kerja yang rendah akan diungkapkan dalam bentuk antara lain banyaknya keluhan, ketidakhadiran dan keterlambatan kerja(Sunarto, 2005:21).

Dari pendapat ahli di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bekerja dengan sepenuh hati, antusias dan senang dalam bekerja.

C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja

Menurut Moeheriono (2012:362) “komitmen itu sama dengan ukuran keyakinan ditambah motivasi”. Ukuran keyakinan disini maksudnya adalah rasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa banyak di awasi. Sedangkan motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Artinya, komitmen seseorang tidak hanya dilihat dari ukuran keyakinannya saja, tetapi juga ditambah dengan dorongan alamiah dari dalam diri individu itu sendiri untuk melakukan sesuatu.

Goleman (2001:190) menjelaskan bahwa “orang yang memiliki komitmen siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, merasakan dorongan semangat/motivasi dalam misi yang lebih besar,

menggunakan nilai nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan dan aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok”. Selanjutnya Gomes (2000:179) mengemukakan bahwa pegawai tidak memiliki komitmen terhadap tujuan, dan karenanya mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi merupakan salah satu dari pegawai yang tidak bermotivasi.

Alex (dalam Saputra, 2014:10) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

1. Faktor usia merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya:pegawai yang masih muda mempunyai semangat serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.
2. Faktor Pengalaman Kerja maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan yang akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan berarti pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang menurun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjapun meningkat.

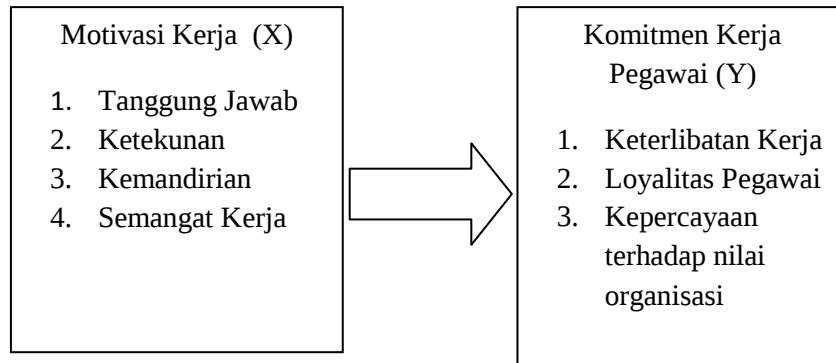
3. Faktor iklim kerja merupakan suasana yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya:kebersiahan, penerangan, udara, keamanan dna lain-lain.
4. Faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan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

Dari pendapat diatas secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen kerja dan motivasi kerja. Jika motivasi kerja pegawai baik, maka komitmen kerja pegawai akan tinggi. Begitupun sebaliknya.

D. Kerangka Konseptual

Komitmen kerja adalah sikap serta perilaku pegawai yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, memihak kepada organisasi, menerima tujuan serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja (Y) salah satunya adalah motivasi kerja (X). Adapun indikator dari motivasi kerja adalah tanggung jawab, ketekunan, kemandirian dan semangat kerja. Sedangkan indikator komitmen kerja adalah keterlibatan, loyalitas dan

kepercayaan pegawai terhadap nilai organisasi. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka konseptual penelitian hubungan motivasi kerja dengan
komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
Kota Pariaman

E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji melalui verifikasi lapangan. Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman berada pada kategori cukup dengan persentase 77,3%.
2. Motivasi kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman berada pada kategori cukup dengan persentase 78,4%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r_{hitung} 0,515 > r_{tabel} 0,284$ pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja pegawai yaitu $t_{hitung} 4,064 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja pegawai berada pada kategori “Cukup”. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar lebih

maningkatkan lagi usaha-usaha dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja seperti dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya, memberikan sarana dan prasarana yang nyaman bagi pegawai dalam bekerja serta memberikan kompensasi/bonus terhadap pegawai yang berprestasi. hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai.

2. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman, berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai berada pada kategori “ukup”. Masih sangat diharapkan untuk seluruh pegawai agar terus meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri yang dapat dicerminkan dengan sikap yang bertanggung jawab tinggi, tekun, bersemangat dan dapat mandiri dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih dalam lagi tentang motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai ini dan memperluas kajiannya yang terkait dengan aspek-aspek lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 2005. *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Didik)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Satuan Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darvis, Keith. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Golemen, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- H. Djaali. 2011. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- <http://tdjuwita.blogspot.com/2008/05/komitmen-organisasi-oleh-tita-meirina.html>(diakses pada tanggal 4/3/16)
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta : Andi Offset
- Komariah, Aan dan Riduwan. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Makawimbang, Jerry H.2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*.Bandung : Alfabeta.
- Moehariono.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Purwanto, Nglim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.