

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SOSIAL

Fannidia Ifani Putri

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study examines the relationship between work motivation and employee commitment. The hypothesis of this study were (i) there is a significant relationship between motivation and employee commitment to the level of 95%, (ii) there is no significant relationship between motivation and employee commitment to the level of 95%. Methods of data collection using questionnaires or questionnaires. The subjects in this study were employees of a company located in Padang. The data obtained, and then analyzed using product moment correlation analysis method. The results of the study proved that there is a significant relationship between work motivation and employee commitment, which work motivation are positively correlated with work commitments.

Key Word: Work Motivation, Work Commitments

PENDAHULUAN

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. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalansesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya.

Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. Komitmen kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan Komitmen kerja karyawan. Menurut Mar'at (2000:87), bahwa "Komitmen seseorang pegawai

dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.

Penelitian ini dilakukan agar diperoleh lagi pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen kerja karyawan sehingga dengan pemahaman tersebut arti pentingnya komitmen untuk organisasi dapat dimengerti dan bermanfaat untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan di dalam organisasi.

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan. Dalam kaitannya akan dilihat masing-masing tingkat motivasi kerja karyawan dan tingkat komitmen kerja karyawan serta bagaimana hubungan motivasi dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang.

Dengan demikian pertanyaan yang dapat diajukan dalam penelitian ini, sebagaimana berikut:

- Bagaimanakah motivasi kerja karyawan ?
- Bagaimanakah komitmen kerja karyawan?
- Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan komitmen kerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Komitmen Kerja Karyawan

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. Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. “Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Robbins (2010:40).

John (2006:169) menyatakan bahwa “komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada-secara positif berhubungan dengan ‘kesediaan untuk membantu’ dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan karyawan dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. Secara singkat pada intinya beberapa defenisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada

individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2006:248) 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 teori di atas menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen, Menurut Mar’at (2000:87) “Komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.” Untuk mengukur tingkat komitmen kerja karyawan terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Hunt dan Morgan (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, dan
- Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator:

- Kemauan karyawan
- Kesetiaan karyawan
- Kebanggaan karyawan pada organisasi

Dari beberapa pendapat ahli di atas serta kenyataan yang terjadi di lapangan dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan yang tinggi memiliki indikator (1) Keterlibatan Kerja (2) loyalitas karyawan dan, (3) kebanggaan karyawan pada organisasi.

Motivasi Kerja

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”. Rivai (2005:455) mengungkapkan bahwa “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 bertingkah laku dalam mencapai tujuan”. 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 Patton (1961) dalam Sudarwan (2004:28) “motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya”. Rivai (2005: 456) mengungkapkan bahwa,

“Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja”.

Menurut Winardi (2002:44), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern yaitu kemampuan kerja, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok dan prestasi serta produktivitas. Sedangkan faktor ekstern yaitu kebijaksanaan yang telah diterapkan persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan.

Motivasi merupakan suatu hal penting yang sangat mendukung bagaimana karyawan bersikap dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung bekerja dengan tekun dan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Untuk mengukur motivasi kerja pegawai Wahjosumidjo (2001:44) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator dibawah ini:

- Ketekunan, sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap situasi pekerjaan dan kerelaan bekerjasama.
- Disiplin kerja, adalah suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma, hukum, tata tertib, dan lain-lain.
- Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Hubungan Motivasi dengan Komitmen Kerja Karyawan

Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi.

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

Komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Hersey dalam Musparni (2011:25) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai yaitu:

- 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.
- 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 kerjanya akan meningkat.
- Faktor 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.
- 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.

Berdasarkan pendapat ahli di atas salah satunya yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan komitmen kerja pegawai. Jika motivasi karyawan tinggi, maka komitmennya pun tinggi. Begitupun sebaliknya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat ditarik dari permasalahan yang diajukan adalah:

- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan.
- Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial yang berlokasi di kota Padang. Organisasi ini bergerak dalam bidang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam bidang sosial untuk seluruh wilayah Sumatera. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan sampel yang di Tarik berjumlah 45 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan melihat pada tabel *Krejchi*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode angket yaitu dengan memberikan angket kepada karyawan menjadi sampel penelitian. Setelah data dikumpulkan, maka data diolah dengan menentukan Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi dari masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Setelah diketahui adanya hubungan maka dilakukan uji Normalitas dan Uji keberartian hubungan antara kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

Motivasi Kerja

Pengumpulan data variabel motivasi kerja karyawan (Variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 40 orang responden. Skor motivasi kerja karyawan menyebar dari skor terendah 77 sampai skor tertinggi 125. Sedangkan untuk kategori skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka motivasi kerja karyawan diperoleh skor mean 106,375 median 106,214; modus 105,892 dan standar deviasi 10,805.

Hasil pengolahan data variabel motivasi kerja karyawan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100%, maka $105,125 \div 125 \times 100\%$ dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan berada pada skor 85,1 % dengan interpretasi Tinggi.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja (X) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel yang Diteliti	Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Motivasi Kerja	106,375	125	85,1	Tinggi

Komitmen Kerja

Pengumpulan data variabel Komitmen kerja karyawan (Variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 40 orang responden. Skor Komitmen kerja karyawan menyebar dari skor terendah 84 sampai skor tertinggi 123. Sedangkan untuk kategori skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka Komitmen kerja karyawan diperoleh skor mean 105,125; median 105,5; modus 106,25 dan standar deviasi 8,43.

Hasil pengolahan data variabel Komitmen kerja karyawan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% , maka nilai mean 106,375 dibagi dengan skor maksimal 125 dan dikali 100% dapat diketahui bahwa Komitmen kerja karyawan berada pada skor 84,1% dengan interpretasi “baik” dari skor ideal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel variabel Komitmen kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

Variabel yang Diteliti	Mean	Skor Max	Capaian % Skor Ideal	Penafsiran
Komitmen Kerja	226,125	125	84,1	Baik

Persyaratan Analisis

Hipotesis penelitian diuji dengan teknik korelasi. Untuk menggunakan teknik ini ada persyaratan, yaitu melakukan uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik chi kuadrat terhadap motivasi kerja dan Komitmen kerja karyawan. Hasil pengujian normalitas terhadap kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 3 sedangkan perhitungannya secara rinci dapat dilihat pada Lampiran.

Tabel 3. Rangkuman hasil Uji Normalitas Variabel

Variabel	X ² hitung	X ² tabel	db	Keterangan
		$\alpha = 0,05$		
Motivasi Kerja	5,792	14,067	7	Normal
Komitmen Kerja	4,496	11,00	5	Normal

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa X²_{hitung} variabel X dan Variabel Y kecil dari X²_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Maka distribusi skor variabel X dan variabel Y adalah Normal.

Pengujian Hipotesis

Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi Product Moment. Uji korelasi antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel Komitmen kerja (Y) didapatkan ρ_{hitung} 0,788 besar dari ρ_{tabel} 0,444. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja pada karyawan pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 7,88 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Rangkuman hasil analisis korelasi dengan keberartian korelasi dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Korelasi dan Pengujian Keberartian Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji t

r hitung	t hitung	Taraf kepercayaan 95 %	
		r tabel	t tabel
0,788	7,88	0,312	2,021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial di Padang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan pada taraf signifikansi 95%. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

Motivasi Kerja Karyawan (X)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang tentang hubungan motivasi dengan Komitmen kerja karyawan diperoleh data motivasi kerja karyawan yaitu 85,1 % dengan interpretasi tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja karyawan sudah tinggi, tetapi belum mencapai sempurna. Dengan tingginya motivasi kerja karyawan maka kualitas dari hasil pekerjaan juga semakin baik. Dalam hal ini, untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi perlu ada beberapa cara, Rivai (2005: 456) mengungkapkan bahwa, "Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis

pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja”.

Berdasarkan pendapat diatas ada beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan : (1) memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan, baik itu berupa jenjang karir maupun pengetahuan; (2) meletakkan karyawan pada jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkualitas; (3) membuat karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi tempat dia bekerja. Secara tidak langsung, kualitas tempat bekerja akan membuat karyawan bangga akan posisinya sebagai anggota dari sebuah organisasi. Selain itu Paton (1961) dalam Sudarwan (2004:28) mengungkapkan “motivasi dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Selain situasi atau lingkungan kerja yang mendukung, motivasi juga bisa datang dari dalam diri karyawan. Untuk itu juga perlu adanya motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, bersemangat dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategory baik yaitu 84,1% dari skor ideal. Hal ini berarti Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang telah berada pada posisi baik. Namun, persentase tersebut belum mencapai kategory sangat baik. Berarti untuk mencapai kategory sangat baik masih perlu adanya peningkatan Komitmen kerja karyawan. Komitmen kerja akan meningkat jika motivasi kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial juga meningkat.

Young et. Al (dalam Sopiiah 2008:164) mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu: “(1) kepuasan terhadap promosi, (2) karakteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran instrinsik, (7) imbalan instrinsik dan (8) imbalan ekstrinsik.” Imbalan ekstrinsik merupakan bagian dari motivasi yang berasal dari lingkungan yaitu berupa motivasi secara materil. Dengan adanya motivasi eksternal maka akan timbul Komitmen kerja yang tinggi pada diri karyawan.

Terdapat perbedaan antara pengamatan dengan penelitian yang penulis lakukan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Pada saat pengamatan penulis melihat motivasi dan Komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial rendah, namun setelah dilakukan penelitian motivasi dan Komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategory baik/tinggi. Hal ini diduga terjadi karena jumlah populasi saat pengamatan dan saat penelitian

berbeda. Populasi pada saat pengamatan berjumlah 50 orang, sedangkan populasi saat dilakukan penelitian adalah 45 orang. Berarti jumlah karyawan berkurang 10% atau 5 orang dari populasi semula. Menurut pengamatan penulis, 10% karyawan yang telah pindah merupakan karyawan yang memiliki komitmen dan motivasi kerja yang rendah. Karena itulah hasil penelitian berbeda dengan pengamatan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan terdapat hubungan yaitu $r_{hitung} = 0,788 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 95 %. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan yaitu $t_{hitung} = 7,88 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95 %. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95 %.

Adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat dari Hersey dalam Musparni (2011:25) bahwa 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.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan antara motivasi dengan Komitmen kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka Komitmen kerja karyawan juga semakin baik. Begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka Komitmen kerja karyawan juga akan kurang baik. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Motivasi kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategori tinggi yaitu 85,1%
- Komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategori baik yaitu 84,1%

- Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ pada taraf kepercayaan 95%

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja karyawan sudah berada pada kategori tinggi oleh sebab itu selain mempertahankan motivasi kerja yang tinggi karyawan juga masih perlu untuk meningkatkan lagi motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang lebih berkualitas.
- Berdasarkan hasil penelitian Komitmen kerja karyawan sudah berada pada kategori baik, oleh sebab itu selain mempertahankan karyawan juga perlu meningkatkan komitmen kerjanya baik itu dari segi keterlibatan, loyalitas, maupun kebanggaan terhadap organisasi.
- Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang maka, diharapkan kepada karyawan untuk meningkatkan lagi motivasi kerjanya baik dari segi ketekunan, tanggung jawab, semangat kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan Komitmen kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Alex S.Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*: Edisi Keempat. Jakarta: Bumi Aksara
- Didit Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Donny Ubani. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan PK Provinsi Sumatera Barat*. Tesis. Padang. UNP
- Hendyaningrat. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Angkasa
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- John M. Ivancevich dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Malayu Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu Hasibuan. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Mar'at. 2000. *Sikap Manusia, Pembahasan dan pengukurannya*. Jakarta: Ghalia
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Padang: UNP Press
- Musparni.2011. *Pengaruh Supervisi Pimpinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang*.Tesis. Padang. UNP
- Pandji Anoraga dan Sri Suyanti. 1995. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Purwanto, Ngalm. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT Raja Graffindo Persada: Jakarta
- Robbins P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Salpen Hasri. 2004. *Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makasar: Yayasan Pendidikan Makasar
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supratiknya. *Tinjauan Psikologis Komunikasi Antarpribadi*. Kanisius. Yogyakarta

- Veithzal Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wayan Nurkencana. 1993. *Pemahaman Individu*. Surabaya: Usaha Nasional
- Winardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti