

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CK CIPTA
KRIDATAMA DI KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**Aidil Putra
NIM. 180901075**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CK CIPTA
KRIDATAMA DI KABUPATEN ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

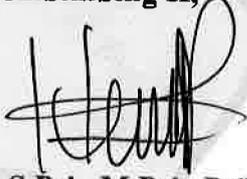
**Aidil Putra
180901075**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Jasmadi S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001


M. Haikal, S.Psi., M.Psi., Psikolog

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN PT. CK CIPTA KRIDATAMA DI KABUPATEN
ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

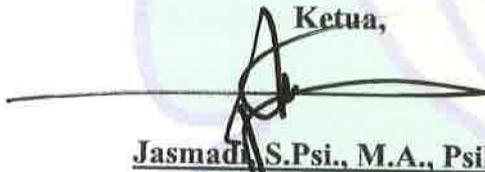
Diajukan Oleh:

**Aidil Putra
180901075**

**Pada Hari/Tanggal : 4 Juli 2023M
15 Zulhijjah 1444 H**

**Di
Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang /Munaqasyah Skripsi**

Ketua,



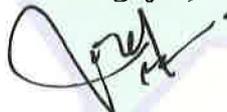
**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Sekretaris,



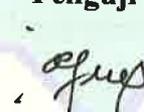
M. Haikal, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I,



**Ida Fitria, S.Psi., M. Sc
NIDN. 2025058801**

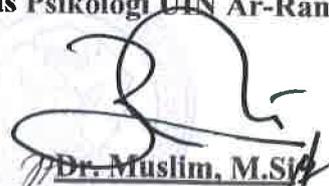
Penguji II,



**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



**Dr. Muslim, M.Si
NIP.196610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Aidil Putra

Nim : 180901075

Jenjang : Strata Satu (S1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dalam Skripsi ini. Selain itu, tidak juga terdapat karya ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang dirujuk dalam naskah ini secara tertulis sebagaimana yang dituliskan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan atas karya saya dari pihak lain dan memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 4 Juli 2023

Yang menyatakan


Aidil Putra
NIM. 180901075



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat”. Shalawat beriring salam marilah kita sanjung sajikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Agama Islam dan membawa umatnya dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si Sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D. Wakil Dekan II Bidang Adminitrasi dan keuangan, yang telah membantu mahasiswa dari segi adminitrasi.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. Sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.

5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si. Selaku Ketua Prodi Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
6. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog Selaku Pembimbing I. Terimakasih bapak atas segala do'a, ilmu, motivasi, pengalaman, nasehat, dan bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir hingga penyelesaian skripsi. Terima kasih banyak atas pengorbanan waktu bapak dalam membimbing. Terkadang bimbingannya dilakukan pada waktu istirahat bapak dikampus, dan juga hari libur pun bapak tetap mau memenuhi dan meluangkan waktu untuk membimbing.
7. Bapak Muhammad Haikal, S.Psi., M.Psi., Psikolog Selaku Pembimbing II. Terima kasih bapak yang juga telah banyak membantu, memotivasi, memberi ilmu, pengalaman dan mengarahkan proses penulisan skripsi ini dengan maksimal sejak pertama bimbingan hingga selesai. Terimakasih banyak juga atas banyaknya pengorbanan waktu bapak dalam membimbing, terkadang bimbingannya sudah mengambil waktu istirahat bapak dikampus, dan juga dihari libur terkadang bimbingan sudah mengambil waktu bekerja bapak di RSUCL.
8. Ibu Ida Fitria, S.Psi., M. Sc Selaku Dosen Wali atau PA dan juga Penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan dukungan bagi penulis. Terimakasih ibu atas motivasi dan banyak masukan saran agar skripsi ini menjadi baik dan maksimal.

9. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Penasehat Akademik yang Sekaligus Penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberikan dukungan, memotivasi dan banyak sekali memberi masukan agar skripsi ini menjadi baik dan maksimal. Terimakasih ibu banyak atas perhatiannya, pengalaman, dan bimbingan, saran terhadap skripsi penulis sehingga dengan bimbingan ibu sangat membentuk penulis agar lebih teliti, cermat, dan tanggap dalam mengerjakan skripsi.
10. Seluruh Dosen Civitas Akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Terimakasih Kepada Bang Zainal Abidin dan Bang Muhammad Sauri selaku HCMA di PT. Cipta Kridatama yang sudah banyak meluangkan waktunya bagi penulis dalam menyebarkan kuesioner penelitian penulis sehingga menyelesaikan penelitian ini.
12. Terima Kasih Kepada Staff dan Non Staf PT. Cipta Kridatama yang sudah mendoa'akan dan membantu penulis dalam pengisian kuesioner penelitian penulis.
13. Kedua orang tua terkasih dan sayang, ayahanda Zainal m, dan ibunda Masnah yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa Tangguh, yang selalu memberikan do'a, kasih, sayangnya, cinta, semangat, dan motivasi yang tiada henti sehingga penulis bisa sampai kedalam tahap akhir dalam penyelesaian skripsi program S1 ini. Terima kasih ayahanda dan ibunda selalu menjadi rumah ternyaman untuk saya berkeluh-kesah

mulai dari awal saya kuliah dikampus ini sampai dengan saat ini. Semoga ayahanda dan ibunda selalu dalam lindungan Allah SWT.

14. Terimakasih Kepada Annisa Hanum yang selalu ikhlas meluangkan waktunya dalam mengajarkan penulis, memberikan dukungan, semangat dan do'a kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Terimakasih Kepada Abi dan Umi di Dayah Darul Hikam yang selalu mendoa'kan, memberi semangat dan pengalaman kepada penulis dari awal perkuliahan sampai saat ini.
16. Terimakasih Kepada Nenek saya Aflah yang selalu mendo'akan, memberi semangat untuk penulis dalam mengerjakan skripsi.
17. Terimakasih Kepada Nenek saya Jariah yang selalu mendo'akan, memberi semangat, dan menemani penulis hingga larut malam dalam mengerjakan skripsi.
18. Terimakasih, Kepada Yanda, Cut pon dan seluruh keluarga ayah yang selalu mendo'akan, memeberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Terimakasih Kepada Keluarga Mamak. Cecek Badaruzzaman, mak cek Rena, Bunda Hafsah dan Makbit Ruwaida dan Abit Ahmad yani mendo'akan, memebri semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
20. Terimakasih Kepada Sahabat saya Rahmat Fadli, T. Meifian, Herizal, Febri Satria, Muhammad Reza, M. Kausar, T. Wanza Agha Ananda, Rizky Mulia, Zaman Huri, Muhammad Nazar, Bang Rianda Rafiqi yang

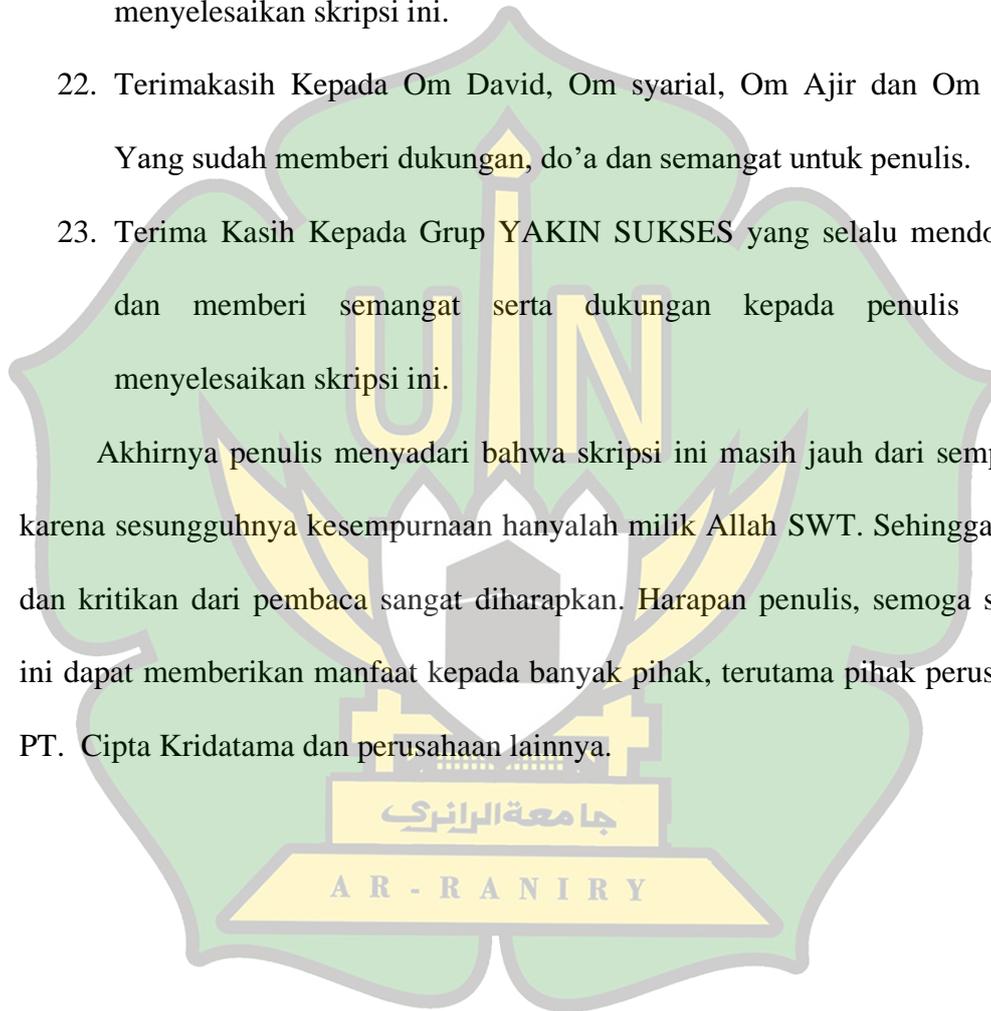
selalu menemani, dan mendo'akan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

21. Terimakasih Kepada Adik sepupu saya Nadila Chintia, Anita Sari, Ayu, dan Awi Yang selalu menyemangati dan mendo'akan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

22. Terimakasih Kepada Om David, Om syarial, Om Ajir dan Om fahmi Yang sudah memberi dukungan, do'a dan semangat untuk penulis.

23. Terima Kasih Kepada Grup YAKIN SUKSES yang selalu mendo'akan dan memberi semangat serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama pihak perusahaan PT. Cipta Kridatama dan perusahaan lainnya.

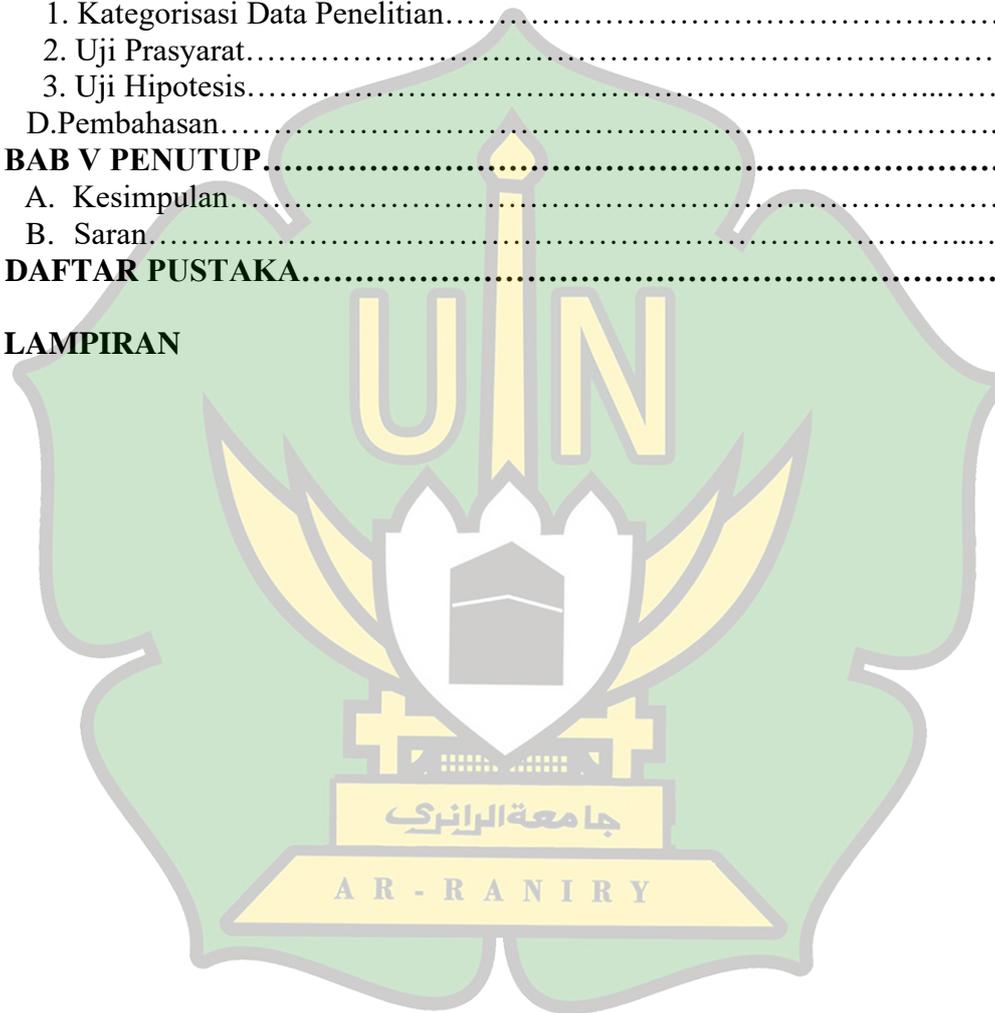


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTARGAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Komitmen Organisasi.....	14
1. Pengertian Komitmen Organisasi	14
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	15
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	17
B. Motivasi Kerja.....	18
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	20
C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
D. Subjek Penelitian	26
E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	27
F. Teknik Pengumpulan Data	27
G. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Subjek Penelitian	39
1. Subjek Berdasarkan Usia.....	40
2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
3. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4. Subjek Berdasarkan Agama.....	42
5. Subjek Berdasarkan Suku	43
6. Subjek Berdasarkan Asal Daerah.....	44
7. Subjek Berdasarkan lama Bekerja.....	46

8. Subjek Berdasarkan Jabatan	48
9. Subjek Berdasarkan Level.....	50
10. Subjek Berdasarkan Departemen	51
B. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) dan Penelitian.....	51
1. Hasil Uji Validitas Aitem.....	52
2. Hasil Uji Daya Beda Aitem.....	53
3. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
C. Hasil Penelitian.....	55
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	55
2. Uji Prasyarat.....	58
3. Uji Hipotesis.....	60
D. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Skala <i>Favorebel</i> dan Skala <i>Unvaforabel</i>	29
Tabel 3.2	<i>Blue Print Motivasi Kerja</i>	33
Tabel 3.3	<i>Blue Print Komitmen Organisasi</i>	34
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	40
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Agama	42
Tabel 4.5	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Suku	43
Tabel 4.6	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Asal Daerah	44
Tabel 4.7	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja	46
Tabel 4.8	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jabatan	48
Tabel 4.9	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Level	50
Tabel 4.10	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Departemen	51
Tabel 4.11	Koefisien <i>CVR</i> Skala Motivasi Kerja	52
Tabel 4.12	Koefisien <i>CVR</i> Skala Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.13	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja	53
Tabel 4.14	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.15	Deskripsi Data Penelitian Motivasi Kerja	55
Tabel 4.16	Kategorisasi Skala Motivasi Kerja	56
Tabel 4.17	Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.18	Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.19	Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian	59
Tabel 4.20	Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian	59
Tabel 4.21	Uji Hipotesis Data Penelitian	60
Tabel 4.22	Analisis Measure of Association	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian Data Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran 3	Surat Balasan Izin Penelitian Dari Tempat Penelitian
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian Skala Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi
Lampiran 5	Tabulasi Data Skala Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi
Lampiran 6	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran 7	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CK CIPTA KRIDATAMA DI KABUPATEN ACEH BARAT

ABSTRAK

Motivasi pada suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam menjalankan peran dan komitmen organisasi dalam bekerja di perusahaan. Jika karyawan dalam perusahaan masih kurang motivasi dalam bekerja, maka komitmen organisasi pada karyawan menjadi rendah sehingga target dalam perusahaan tidak mencapai bagaimana semestinya sehingga membuat perusahaan mengalami kerugian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. CK Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala motivasi kerja merujuk pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh George dan Jones (2012) dan skala komitmen organisasi merujuk pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 1.100 dengan jumlah sampel sebanyak 265 karyawan PT. CK Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,884 dengan nilai $p= 0,000$. Yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. CK Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES OF PT. CK CIPTA
KRIDATAMA IN WEST ACEH DISTRICT**

ABSTRACT

The motivation within a company has a significant impact on carrying out organizational roles and commitments in the workplace. If employees in the company lacked motivation, the organizational commitment towards employees became low, resulting in the company failing to achieve its targets as intended, leading to financial losses. The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment among employees of PT. CK Cipta Kridatama in West Aceh Regency. This study employed a quantitative approach with a correlation method. The research measurement tools included a work motivation scale referring to aspects proposed by George and Jones (2012) and an organizational commitment scale referring to aspects proposed by Allen and Mayer (1991). The population for this study was 1,100, with a sample size of 265 employees from PT. CK Cipta Kridatama in West Aceh Regency. Sampling was conducted using a probability sampling method with a simple random sampling technique. The research results showed a correlation coefficient value (r) of 0.884 with a p-value of 0.000, indicating a highly significant positive relationship between work motivation and organizational commitment among employees of PT. CK Cipta Kridatama in West Aceh Regency. This means that higher work motivation corresponds to higher organizational commitment, conversely, lower work motivation results in lower organizational commitment.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang atau karyawan yang bekerja pada perusahaan dan ditugaskan oleh pimpinan perusahaan untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang harus dikerjakan, dampak dari pelaksanaan tugas yang tersebut adalah mereka yang memperoleh gaji atau imbalan lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau (SDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasionalnya sehingga tujuan-tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan agar dapat tercapai dan terlaksana dengan baik (Sinambela, 2016).

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seseorang atau karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu maka hal yang perlu dilakukan manajer yaitu memberikan dorongan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Suwatno & Priansa, 2018).

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menempati posisi yang strategis dalam suatu perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk mendapatkan penghasilan output yang sesuai dengan harapan dari perusahaan, sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya (Adhari, 2019).

Manusia atau karyawan merupakan sosok yang kompleks tidak jarang masalah selalu muncul dan berbagai cara pencegahannya. Tentunya berbagai masalah yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan dan bagi karyawan. Permasalahan yang sering muncul pada karyawan seperti kurangnya komitmen terhadap karyawan sehingga tidak menghasilkan pekerjaan yang baik sesuai permintaan atau target perusahaan. Pada sumber daya manusia selalu saja muncul berbagai masalah salah satunya adalah masalah terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Menurut Luthans mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang positif terhadap perusahaan (Kaswan, 2017).

PT. Cipta Kridatama merupakan salah satu anak dari perusahaan Tiara Marga Trakindo Utama Group yang bergerak pada bagian pertambangan. PT. Cipta Kridatama didirikan di Indonesia pada 8 April 1997 yang bergerak sebagai pengembangan dari jasa penyewaan alat berat dan penggunaan alat berat atau kontraktor oleh PT. Trakindo Utama. Industri pertambang di Indonesia yang tumbuh begitu banyak, mendorong perusahaan untuk mengubah bisnisnya ke jasa pertambangan terpadu dari perusahaan tambang hingga pelabuhan-pelabuhan pada tahun 2003. Perkembangan perusahaan tersebut pada tahun 2010, diintegrasikan di bawah wewenang ABM Investama Group. Perusahaan yang bergerak di investasi,

strategis dibidang sumber daya energi, jasa energi, dan infrastruktur (Kridatama, 2022).

Pada saat ini di Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu daerah yang memiliki perusahaan-perusahaan besar seperti PT. Cipta Kridatama, PT. Mifa Bersaudara, dan PT. Trakindo Utama. PT. Cipta Kridatama merupakan perusahaan yang bergerak bagian penyewaan alat berat atau sebagai kontraktor pada perusahaan batubara, oleh karena itu PT. Mifa Bersaudara bekerjasama dengan PT. Cipta Kridatama. Kedua lokasi perusahaan tersebut terletak di Desa Peunaga Cut Ujong Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Karena banyaknya jumlah perusahaan yang berkembang pesat di Aceh Barat maka semakin banyak pula karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Tentu terdapat banyak masalah-masalah yang muncul atau yang dilakukan oleh karyawan seperti masalah terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Karyawan yang bekerja diperusahaan harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan, seperti karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan yang ditekuni, berkomitmen terhadap nilai-nilai dalam perusahaan, tanggung jawab, prosedur dan target yang telah ditetapkan pada pencapaian perusahaan tersebut. Namun pada realitanya masih banyak terdapat karyawan yang tidak terlalu berkomitmen terhadap organisasi atau pekerjaannya pada saat melakukan pekerjaan sehingga tidak menghasilkan target perusahaan tempat mereka bekerja. Mowday mengatakan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan anggota atau

karyawan perusahaan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian perusahaan (Sopiah, 2008).

Pada analisis sebelumnya peneliti melaksanakan wawancara, peneliti terlebih dahulu mengadakan observasi terhadap karyawan PT. Cipta Kridatama. Observasi dilakukan pada tanggal 7 November 2022 Pukul 15:31 WIB diwarung kopi dan pada tanggal 9 November 2022 Pukul 20:17 WIB di asrama PT. Cipta Kridatama di Desa Suak Puntong Kecamatan Kuala Pesisir Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan dari kedua observasi tersebut, peneliti melihat bahwa terdapat 50% karyawan kurang dalam kesediaan, keterlibatan, dan tanggung jawab pada saat bekerja. Hanya sebagian karyawan yang bersedia terlibat untuk melakukan pekerjaan.

Data tersebut diperkuat hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Cipta Kridatama, selanjutnya cuplikan dari hasil wawancara sebagai berikut:

Cuplikan wawancara ke 1:

“...Kalau yang saya lihat komitmen karyawan sekarang memang banyak lihat karyawan yang udah lama kerja disini atau udah senior lah, mereka kurang keinginan untuk kerja, atau enggak mematuhi kewajibannya sebagai karyawan disini, kadang dalam satu minggu ada tiga hari enggak masuk kerja, karyawan kayak kurang berkontribusi juga sama kerjanya atau kayak enggak maksimal saat kerja. Kalau kayak gini sangat disayangkan kali pencapaian target perusahaan enggak tercapai” (ML 7 November 2022, Laki-laki, 28 tahun).

Cuplikan wawancara ke 2:

“Hmm...kalau saya lihat secara keseluruhannya karyawan kurang kesediaan dan keterlibatan saat bekerja, contohnya kayak untuk berangkat kerja karyawan sering telat, sesekali nanti baru cepat. Kadang pas sudah sampai ditempat kerja karyawan ngopi-ngopi dulu dengan rekan yang lain, terus pas udah waktu mulai bekerja lagi, setelah jeda waktu istirahat karyawan malas untuk memulai duluan, tunggu rekan yang lain memulainya baru dia melakukannya, atau tunggu kawannya dulu mulai baru dia mulai, sehingga pencapaian target perusahaan enggak tercapai” (MA, 9 November 2022, Laki-laki, 22 tahun).

Cuplikan wawancara ke 3:

“Menurut yang aku liat lingkungan diperusahaan saat ini kayak udah muak aja aku liatnya, karna kebanyakan karyawan selalu telat masuk kerja, kadang pekerjaan yang mereka lakukan engga maksimal untuk pencapaian target perusahaan, mungkin yaa...karna memang sama sekali mereka engga tanggung jawab sama kerjanya diperusahaan ini, mereka engga khawatir kehilangan pekerjaan mereka sekarang, mereka lebih memilih pekerjaan lain jika ada yang menawarkannya. Misalnya mereka sudah bekerja disini tapi tiba-tiba nanti mereka keluar dan lebih mencari pekerjaan diluar sana atau bekerja ditempat lain” (TK, 9 November 2022, Laki-laki 45 tahun).

Berdasarkan hasil dari cuplikan ketiga wawancara menyatakan bahwa inisiatif dan kewajiban karyawan dalam melakukan pekerjaan rendah, sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan wawancara 1 *“...mereka kurang keinginan untuk kerja, atau engga mematuhi kewajibannya sebagai karyawan disini, kadang dalam satu minggu ada tiga hari nggak masuk kerja, karyawan kayak kurang berkontribusi juga sama kerjanya atau kayak engga maksimal saat kerja”*. Pada cuplikan wawancara ke 2 bahwa kesediaan dan keterlibatan karyawan menurun *“...contohnya kayak untuk berangkat kerja karyawan sering telat, sesekali nanti baru cepat. Kadang pas sudah sampai ditempat kerja karyawan ngopi-ngopi dulu dengan rekan yang lain”*. Dan karyawan kurang tanggung jawab dalam bekerja seperti wawancara ke 3 *“... mereka engga tanggung jawab sama kerjanya diperusahaan ini dan mereka engga khawatir kehilangan pekerjaan mereka sekarang, mereka lebih memilih pekerjaan lain jika ada yang menawarkannya”*.

Berlandaskan dari hasil wawancara tercantum, peneliti menyimpulkan ditemukan permasalahan komitmen terhadap karyawan yang mempengaruhi kesediaan, kontribusi atau keikutsertaan, dan kewajiban karyawan pada perusahaan. Hal ini berkaitan dari jumlah aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991) yaitu bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan akan terlibat dan bertahan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi sangat berguna ditanamkan pada karyawan, karena komitmen karyawan pada perusahaan mampu menghasilkan dampak yang sangat besar dalam kesediaan karyawan berpartisipasi pada pekerjaan diperusahaan. Dalam hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) menyatakan bahwa komitmen

organisasi yaitu bukanlah hal yang terjadi sepihak, adanya kontribusi dan elemen lain yang membuat komitmen organisasi itu tinggi atau rendah.

Menurut Hersey dalam Musparni (2011) komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: faktor usia, faktor pengalaman kerja, faktor iklim kerja, dan faktor motivasi kerja (Putri, 2014). Dalam hal ini perusahaan dan karyawan merupakan elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka secara positif akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan (Putri, 2014). Karena jika komitmen organisasi karyawan menurun atau rendah akan berdampak pada perusahaan dan karyawan-karyawan lainnya. Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan, maka akan menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi pada suatu perusahaan sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama sebagai konsekuensi bahwa komitmen organisasi tersebut dapat terwujud dengan baik (Tranggono, Probo, & Kartika, 2008).

Menurut Munandar mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Hasibuan mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan atau gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan (Bagia, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Sisfianti (2021) bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang sebelumnya peneliti tertarik untuk melihat bagaimana hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: adakah hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan materi dalam pengetahuan dari teori-teori terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi (PIO). Juga menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti sendiri dan bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi karyawan-karyawan diperusahaan PT. Cipta Kridatama untuk pengetahuan dalam lingkungan perusahaan, diantara yaitu pengetahuan dalam mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang dapat diterapkan dalam bekerja, seperti mencegah dan menyelesaikan persoalan yang berlangsung dalam perusahaan.

b. Bagi PT. Cipta Kridatama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dorongan bagi PT. Cipta Kridatama dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Selain itu agar PT. Cipta Kridatama dapat mewujudkan komitmen organisasi yang baik untuk mencapai visi misi dan target diperusahaan.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini agar nantinya memperoleh sebuah representasi bagi peneliti sendiri, kemudian dalam mengembangkan penelitian yang sama dengan penelitian peneliti, terutama penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini bersumber dari hasil penelitian terdahulu, yang memiliki karakteristik relatif sama dari judul maupun kajian, namun terdapat perbedaan dari kriteria subjek, total sampel yang diambil, lokasi penelitian, variabel penelitian, dan metode analisis data yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan oleh Anggrasenastris dan Trarintya (2023) yaitu “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner yang disebar kepada responden dan kemudian dilakukan uji instrumen penelitian. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu penelitian tersebut mencari pengaruh terhadap tiga variabel sedangkan penelitian peneliti mencari hubungan kedua variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu motivasi kerja. Dan perbedaan lainnya pada subjek dan lokasi penelitian.

Penelitian ini dilakukan oleh Sisfianti (2021) berjudul “Hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi selama pandemic covid-19 ditinjau dari jenis kelamin”. Sejak pandemi covid-19 perilaku dan kegiatan masyarakat berubah. Hal ini berdampak pada sector industri, sebanyak 15,6% para pekerja di PHK.

Elemen penting yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan efisiensi organisasi merupakan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi selama pandemi covid-19 dan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi antara karyawan perempuan dan laki-laki, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan komparatif dengan teknik *non sample random sampling*. Subjek merupakan karyawan perusahaan di surakarta berjumlah 120 responden. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu penelitian ini meninjau berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu penelitian ini menggunakan metode korelasi dan komparatif teknik *non sample random sampling*, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi *product moment* dan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Dan perbedaan lainnya pada lokasi penelitian.

Penelitian ini dilakukan oleh Oktaviani dan Dirdjo (2020) berjudul “Hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Atma Husada Mahakam Samarinda”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasi dengan populasi keseluruhan 148 perawat dengan sampel 92 orang yang dihitung menggunakan rumus *slovin*. Data ini didapatkan dari perawat seluruh ruangan dengan instrumen kuisioner dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional* dan Teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan

peneliti lakukan yaitu pada subjek penelitian pada penelitian ini subjek merupakan perawat sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *desain deskriptif* korelasi menggunakan pendekatan *cross-sectional* sedangkan pada penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi *product moment*. Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling* sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*.

Penelitian ini dilakukan oleh Rambe (2022) yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan Antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan *desain korelasional*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat PT. Suriatama Mahkota Kencana yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala motivasi kerja. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling* sedangkan penelitian yang akan

peneliti lakukan pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan Teknik *simple random sampling*. Perbedaan lainnya yaitu lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Laksana dan Ichsan (2021) berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada UPK Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkonng Kabupaten Suka Bumi). Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan metode *assosiatif* dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 responden dengan menggunakan teknik sampling total (sensus). perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu motivasi kerja. Perbedaan lainnya penelitian ini menggunakan metode *assosiatif* dengan pendekatan kuantitatif sedangkan pada penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode kuantitatif korelasi *product moment*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pada Teknik sampling menggunakan teknik sampling total (sensus) sedangkan pada penelitian peneliti yaitu menggunakan metode *probability sampling* dengan Teknik *simple random sampling*. Dan perbedaan lainnya pada lokasi penelitian.

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat”. Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena-fenomena dan memiliki masalah terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta

Kridatama Kabupaten Aceh Barat yang dilakukan yaitu pada perusahaan kontraktor pertambangan. Penelitian ini berselisih dari penelitian yang dilakukan pada sebelumnya terdapat perbedaan lokasi penelitian, waktu, tempat dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan anggota atau karyawan pada perusahaan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras untuk pencapaian perusahaan (Sopiah, 2008). Menurut Durkin mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari karyawan terhadap tujuan dan nilai suatu perusahaan dalam hubungannya dengan perean mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Yusuf & Syarif, 2017).

Allen dan Mayer (1991) mengatakan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan keinginan, kebutuhan, dan kewajiban individu untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Ini termasuk keinginan kuat anggota untuk berbagi, berkorban, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan karena keinginan mereka untuk bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang atau karyawan yang memihak pada suatu perusahaan tempat dia bekerja dan tujuan-tujuannya, berniat memelihara keanggotaan pada perusahaan tersebut (Kaswan, 2017).

Mathis dan Jackson mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan dari perusahaan dan akan tetap bertahan atau karyawan tidak meninggalkan perusahaan (Sopiah, 2008).

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh diatas, maka peneliti memilih menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991) bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencerminkan keinginan, kebutuhan, dan kewajiban individu untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Ini termasuk keinginan kuat anggota untuk berbagi, berkorban, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan karena keinginan mereka untuk bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1991) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen organisasi antara lain:

a. *Affective commitment*

Affective commitment yaitu berkaitan dengan adanya keinginan karyawan untuk terikat dalam perusahaan atau ketertarikan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam perusahaan terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional atau karyawan merasa mempunyai nilai yang sama dengan perusahaan. Pada dimensi ini komitmen affektif terdiri dari hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi karyawan terhadap perusahaan, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan dalam perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan karena memang menginginkan hal tersebut.

b. *Countinuance commitment*

Coutinuance commitment, komitmen berkelanjutan yaitu mencerminkan suatu kesadaran karyawan akan biaya-biaya yang harus di tanggung seperti kerugian finansial maupun kerugian lainnya jika karyawan keluar dari perusahaan. Pada aspek ini karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan dengan *countinuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam perusahaan karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi karyawan diperusahaan tersebut.

c. *Normative commitment*

Normative commitment atau komitmen normatif yaitu perasaan karyawan berkewajiban untuk tetap tinggal dalam perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan. Pada dimensi ini karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi karyawan perusahaan karena merasa dirinya harus berada dalam perusahaan tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam perusahaan karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Selain itu (Steers,1985) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat digambarkan dalam tiga cara yaitu: Adanya keinginan yang kuat untuk bekerja bagi perusahaan, keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan, dan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa aspek-aspek komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan

Mayer (1991) yaitu diantaranya: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi menurut Harsey dalam Musparni (Putri, 2014). mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yaitu:

a) Faktor usia

Merupakan faktor yang sangat berperan dalam penyelesaian pekerjaan. Misalnya: Karyawan yang masih berusia muda lebih bersemangat dan memiliki rencana hidup yang lebih bersemangat dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun.

b) Faktor pengalaman kerja

Kemampuan seorang karyawan untuk mengembangkan keterampilan akan bergantung pada berapa lama mereka mengerjakan pekerjaan itu dan seberapa sering mereka melakukannya. Akibatnya, tingkat keterampilan karyawan akan meningkat akibat jam kerja yang lebih panjang.

c) Faktor iklim kerja

Udara ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang dialokasikan, misalnya: keamanan, penerangan, kualitas udara, dan faktor lainnya.

d) Faktor motivasi kerja

Faktor pendorong, yang meliputi motivasi, kemauan, dan dorongan, yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Hersey dalam Musparni, (2011) bahwa ada empat faktor diantaranya yaitu: faktor usia, faktor pengalaman kerja, faktor iklim kerja, dan faktor motivasi kerja. Pada penelitian ini peneliti memilih faktor motivasi kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (2012) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan yang mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil dan tujuan-tujuan tertentu (Sopiah, 2008). Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis dalam diri karyawan yang menentukan arah perilaku karyawan tersebut dalam suatu perusahaan, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan (George & Jones, 2012). Menurut Munandar mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001).

Mathis mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai hasrat atau kemauan di dalam diri seseorang atau karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut

melakukan suatu tindakan bekerja atau melakukan sesuatu (Marliani, 2015). Robbins dan Counter mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Suwatno & Priansa, 2018).

Peneliti memilih definisi motivasi kerja dari George dan Jones (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis dalam diri seorang karyawan yang menentukan arah perilaku karyawan dalam suatu perusahaan, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan, berdasarkan pada definisi dari beberapa tokoh di atas.

Selanjutnya Kartika dan Kaihatu (2010) juga mengatakan bahwa elemen motivasi kerja diantaranya yaitu: arah perilaku (*Direction of Behavior*) karyawan memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang sesuai dengan tujuan perusahaan, karyawan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karyawan dapat bekerja tepat waktu, karyawan mengikuti aturan yang berlaku, dan kooperatif karyawan sesama rekan kerja. Tingkat usaha (*Level of Effort*) karyawan serius dalam bekerja, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*) tetap bekerja meskipun cuaca kurang mendukung dan karyawan tetap bekerja meski kondisi kurang sehat.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2012) terdapat tiga aspek dalam motivasi kerja diantaranya yaitu:

a. Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)

Didalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*Direction of Behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

b. Tingkat Usaha (*Level of Effort*)

Tingkat Usaha atau (*Level of Effort*) berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

c. Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan Ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti izin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Selain itu David McClelland juga mendefinisikan tiga aspek-aspek yang menyangkut motivasi kerja diantaranya yaitu: kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*) kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan, kebutuhan dalam kesuksesan (*Need for power*) kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing, dan kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*) hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa elemen motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sesuai dengan penjelasan sebelumnya, berikut adalah unsur-unsur motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini: arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

C. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

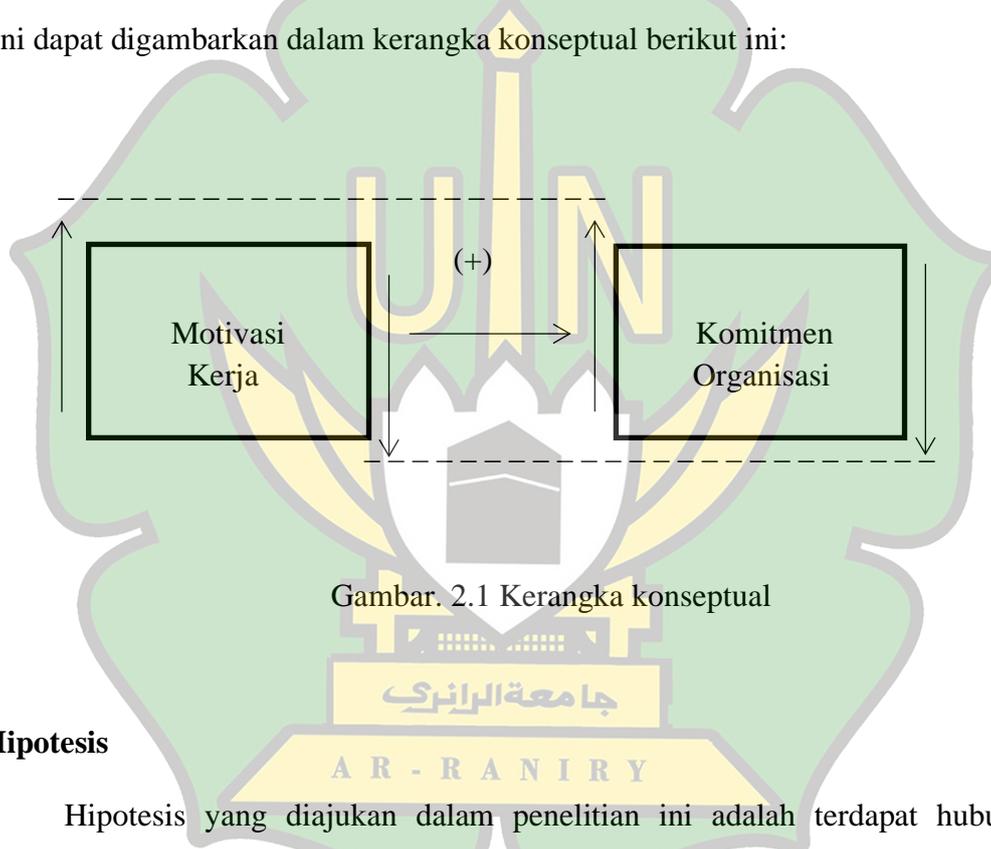
Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Mathis mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai hasrat atau kemauan di dalam diri seseorang atau karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut melakukan suatu tindakan bekerja atau melakukan sesuatu (Marliani, 2015). Robbins dan Counter mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Suwatno & Priansa, 2018).

Menurut Robbins dan Judge mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam perusahaan tersebut (Kaswan, 2017). Komitmen organisasi keadaan pikiran psikologis yang mencerminkan keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Ini termasuk keinginan kuat anggota untuk berbagi, berkorban, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan karena keinginan mereka untuk bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mayer & Allen, 1991).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014). Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja pada seorang karyawan

maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, begitu sebaliknya jika motivasi kerja pada karyawan rendah maka komitmen organisasi akan berkurang. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan maka dapat menghasilkan pekerjaan yang bagus untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terlihat terdapat hubungan positif hal ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini:



Gambar. 2.1 Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasi yaitu pengukuran terhadap beberapa variabel serta saling hubungan diantara variabel-variabel tersebut dapat dilakukan serentak dalam kondisi yang realistis (Azwar, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk melihat hubungan antara hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang dipilih peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis dalam diri karyawan yang menentukan arah perilaku karyawan tersebut dalam suatu perusahaan, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Tinggi rendahnya motivasi kerja diukur dengan menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh George dan Jones (2012) yaitu: Arah perilaku (*Direction of Behavior*), Tingkat usaha (*Level of Effort*), dan Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang memiliki keinginan tinggi untuk memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya komitmen organisasi diukur dengan menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991) yaitu: *Affective commitment*, *Countinuanance commitment*, dan *Normative commitment*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi dari hal-hal atau orang-orang yang peneliti ingin pelajari dan ditarik kesimpulannya. Itu terdiri dari hal-hal atau orang-orang yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2017). Mengenai populasi penelitian dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Cipta Kridatama sebanyak 1.100 orang karyawan yang bekerja. Data ini diambil dari hasil wawancara salah satu staf HCMA PT. Cipta Kridatama Site Mifa Bersaudara di Kabupaten Aceh Barat pada tanggal 05 April 2023. Bahwa jumlah aktualnya keseluruhan karyawan PT. Cipta Kridatama sekarang yaitu sebanyak 1.100 karyawan aktif bekerja.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan Teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah Teknik penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, Teknik ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% pada tabel *Isaac* dan *Michael* untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Jadi dari 1100 populasi perusahaan, maka peneliti mencapai sampel dalam penelitian ini sebanyak 265 karyawan.

E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti terlebih dulu menyiapkan alat ukur berupa skala motivasi kerja dan skala komitmen organisasi yang nantinya akan digunakan untuk mengambil responden telah disiapkan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum dimulainya penelitian ini. Selanjutnya skala penelitian ini terlebih dahulu melewati uji validitas oleh *expert judgment*. Setelah pengujian selesai, peneliti membuat skala menggunakan *Google Form* yang akan didistribusikan melalui jaringan pribadi dan aplikasi *WhatsApp*. Mengenai beberapa administrasi yang harus peneliti siapkan, seperti perizinan penelitian terhadap karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahapan pertama menyiapkan skala psikologis sebagai alat ukur merupakan hal pertama yang harus dilakukan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Skala psikologi adalah alat untuk mengukur atribut dan *non-kognitif* (Azwar, 2012). Skala dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala Likert. Terdapat beberapa jenis skala psikologi yang dapat digunakan dalam penelitian ini salah satu jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Setelah itu, variabel-variabel yang akan diteliti dijabarkan sebagai indikator-indikator penelitian, yang menjadi landasan penyusunan item-item instrumen berupa pernyataan-pernyataan (Sugiyono, 2017).

Ada dua jenis pertanyaan pada setiap skala yaitu *favorabel* dan *unfavorabel*. Pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti disebut sebagai pernyataan yang *favorabel*. Sebaliknya, pernyataan yang tidak mendukung atau mendukung variabel yang diteliti disebut sebagai pernyataan yang *unfavorabel* (Azwar, 2016). Terdapat empat jawaban pada skala ini, mulai dari Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai, dengan tingkatan mulai dari sangat positif hingga sangat negatif.

Menurut (Azwar, 2012) Jika pilihan tengah atau netral ditawarkan, mayoritas subjek kemungkinan akan memilih opsi tengah, mengurangi kegunaan data yang mengacu pada perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu skala motivasi kerja berdasarkan elemen-elemen yang dikemukakan George dan Jones (2012), dan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991).

Kedua skala tersebut memiliki susunan berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Tanpa menggunakan pilihan jawaban “ragu-ragu”, karena dapat mendorong responden untuk memberikan tanggapan yang ambigu. Oleh karena itu diberikan empat jawaban yang dapat menyesuaikan penyusunan tersebut. Empat jawaban yang diberikan diantaranya yaitu Sangat tidak sesuai, Sangat tidak sesuai, Sangat tidak sesuai, dan Sangat tidak sesuai adalah empat kemungkinan jawaban. Selain itu, penilaian pada skala penelitian ini berawal dari angka empat sampai dengan satu untuk item yang *favorabel*. Selanjutnya berawal dari angka satu sampai dengan empat untuk aitem *unfavorabel*. Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Skor Skala Favourabel dan Skala Unfavourabel

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

1. Skala Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur menggunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh George dan Jones (2012) sebagai berikut:

a. Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)

Didalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*Direction of Behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

b. Tingkat Usaha (*Level of Effort*)

Tingkat Usaha atau (*Level of Effort*) berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja,

seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

c. Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan Ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti izin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

2. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1991) sebagai berikut:

a. *Affective commitment*

Affective commitment yaitu berkaitan dengan adanya keinginan karyawan untuk terikat dalam perusahaan atau ketertarikan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam perusahaan terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari

perusahaan karena adanya ikatan emosional atau karyawan merasa mempunyai nilai yang sama dengan perusahaan. Pada dimensi ini komitmen affektif terdiri dari hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi karyawan terhadap perusahaan, dan keterlibatan karyawan dengan kegiatan dalam perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan karena memang menginginkan hal tersebut.

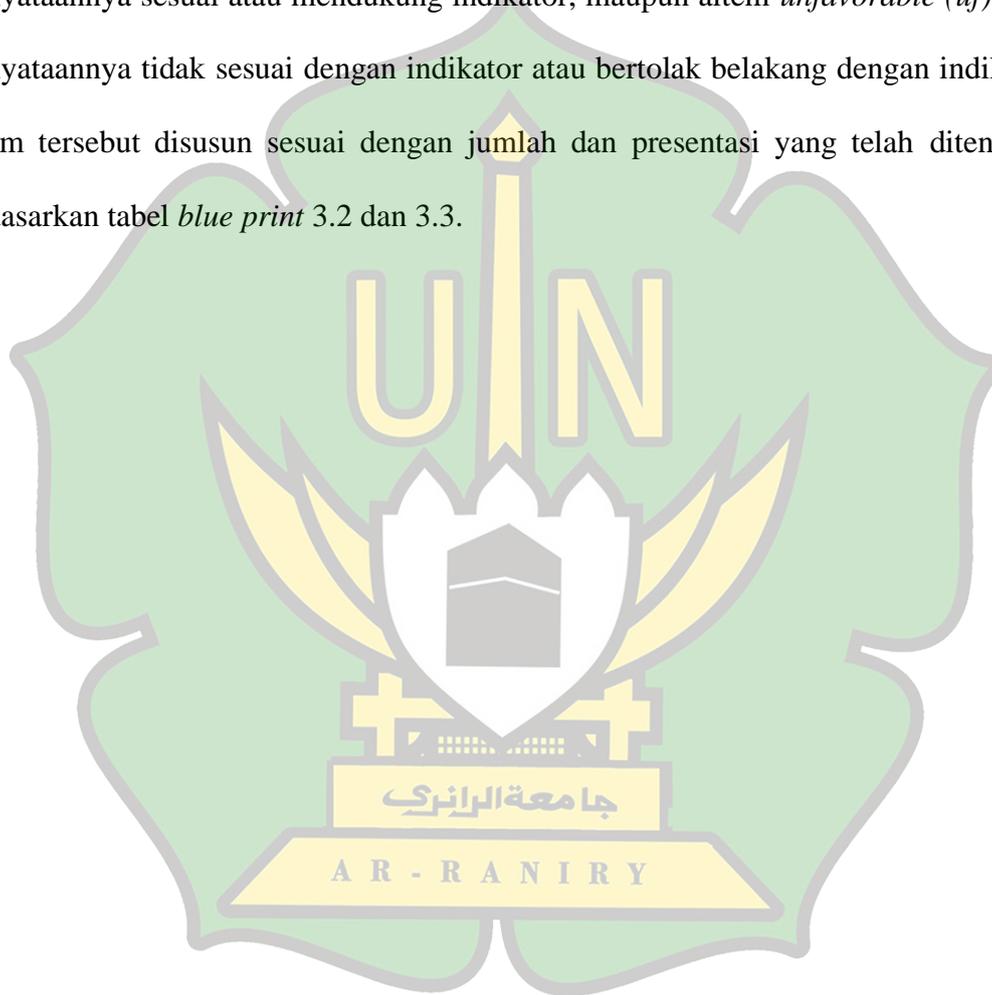
b. Continuance commitment

Continuance commitment, komitmen berkelanjutan yaitu mencerminkan suatu kesadaran karyawan akan biaya-biaya yang harus di tanggung seperti kerugian finansial maupun kerugian lainnya jika karyawan keluar dari perusahaan. Pada aspek ini karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam perusahaan karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi karyawan diperusahaan tersebut.

c. Normative commitment

Normative commitment atau komitmen normatif yaitu perasaan karyawan berkewajiban untuk tetap tinggal dalam perusahaan karena adanya perasaan hutang budi pada perusahaan. Pada dimensi ini karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi karyawan perusahaan karena merasa dirinya harus berada dalam perusahaan tersebut. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam perusahaan karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Berdasarkan gambaran dan pemaparan dari masing-masing aspek motivasi kerja dan komitmen organisasi diatas, selanjutnya peneliti menjabarkan aspek-aspek tersebut menjadi beberapa indikator yang sesuai dengan acuan dalam menyusun aitem-aitem skala yang mengukur variabel penelitian, baik aitem *favorable (f)* yaitu pernyataannya sesuai atau mendukung indikator, maupun aitem *unfavorable (uf)* yaitu pernyataannya tidak sesuai dengan indikator atau bertolak belakang dengan indikator. Aitem tersebut disusun sesuai dengan jumlah dan presentasi yang telah ditentukan berdasarkan tabel *blue print* 3.2 dan 3.3.



Tabel 3.2
Blue print motivasi kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1.	Arah perilaku	Memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dengan tujuan perusahaan	1 & 4	2 & 5	20	50%
		Membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan	3 & 6	8 & 10		
		Dapat bekerja tepat waktu	7 & 9	12 & 15		
		Mengikuti aturan yang berlaku	11 & 14	13 & 16		
2.	Tingkat Usaha	Kooperatif sesama rekan kerja	17 & 20	18 & 21	12	30%
		Bekerja keras	19 & 22	23 & 25		
		Keseriusan dalam bekerja	24 & 26	27 & 29		
3.	Tingkat Kegigihan	Kesungguhan dalam bekerja	28 & 30	31 & 33	8	20%
		Seberapa keras karyawan berusaha ketika menghadapi masalah	32 & 34	36 & 38		
		Seberapa keras karyawan terus berusaha ketika menghadapi rintangan atau halangan	35 & 39	37 & 40		
Total			20	20	40	100%

Tabel 3.3
Blue print komitmen organisasi

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
			F	UF		
1.	<i>Affective Commitment</i>	Merasa mempunyai nilai yang sama dengan perusahaan	1 & 4	2 & 5	20	50%
		Memiliki hubungan emosional dengan perusahaan	3 & 6	8 & 10		
		Identifikasi karyawan terhadap perusahaan	7 & 9	11 & 14		
		Terlibat dalam kegiatan perusahaan	12 & 15	13 & 16		
		Bertahan dalam perusahaan karena keinginan ia sendiri	17 & 20	18 & 21		
2.	<i>Countinuace Commitment</i>	Sadar bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan perusahaan tersebut	19 & 22	23 & 26	8	20%
		Bertahan dalam perusahaan karena memiliki kebutuhan menjadi karyawan diperusahaan tersebut	24 & 27	25 & 28		
3.	<i>Normative Commitment</i>	Adanya perasaan hutang budi dengan perusahaan	29 & 31	30 & 32	12	30%
		Terus menjadi karyawan karena merasa dirinya harus berada dalam perusahaan	33 & 36	34 & 37		
		Bertahan dalam perusahaan karena merasa adanya kewajiban atau tugas	35 & 39	38 & 40		
Total			20	20	40	100%

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur menjalankan fungsi pengukurannya secara akurat (Azwar, 2013). Suatu tes dengan validitas tinggi jika memenuhi tujuan pengukuran yang dimaksudkan atau memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat (Azwar, 2016).

Uji validitas isi dalam penelitian ini merupakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi melalui pengujian isi skala oleh *expert review*. Agar mencapai validitas tersebut. Maka skala yang sudah disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer*. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa skala tersebut kompatibel dengan konstruk psikologis yang diukur.

Komputasi *CVR* (*Content Validity Ratio*) yang diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang dikenal dengan *SME* (*Subject Matter Expert*) digunakan peneliti dalam penelitian ini untuk mengukur validitas komputasi. *SME* diminta untuk mengatakan apakah isi suatu item diperlukan untuk mendukung tujuan yang akan diukur suatu sistem dikatakan diperlukan apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Awar, 2012). Menurut (Azwar, 2017), nilai *CVR* berkisar dari -1,00 hingga +1,00, dengan *CVR* + 0,00 menunjukkan 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem tersebut esensial dan valid (Azwar, 2017). Adapun statistik *CVR* dirumuskan sebagai berikut.

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

2. Uji Daya Beda Aitem

Peneliti menggunakan koefisien korelasi antara skor aitem dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini dapat menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_x). Penentuan aitem yang akan peneliti gunakan berlandaskan aitem total Batasan 0,25. Seluruh aitem yang mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem minimal 0,25 daya bedanya dianggap memenuhi. Sedangkan aitem yang mempunyai harga r_{ix} kurang dari 0,25 maka dapat diinterpretasikan menjadi aitem yang memiliki daya beda rendah. Perhitungan uji daya beda aitem memakai koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor item

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu yang digunakan untuk mengubah akurasi pengukuran atau kehandalan alat ukur (Sugiyono, 2017). Reliabilitas mengacu pada kehandalan atau konsistensi suatu alat ukur, yang menunjukkan seberapa akurat pengukuran tersebut, disebut sebagai reliabilitas (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS* dengan rumus *Cronbach's Alpha* yang dihitung pada aitem-aitem yang telah dianggap layak, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui reliabilitas instrument (Azwar, 2016).

Tinggi dan rendahnya reliabilitas secara *empiric* maka akan ditunjukkan oleh koefisien. Semakin tinggi koefisien pada korelasi hasil ukur dari dua alat parallel, maka konsistensi keduanya semakin baik. Koefisien reliabilitas teoritis berkisar dari 0 hingga 1. Maka alat ukur aman digunakan jika reliabilitasnya lebih tinggi dari yang terdekat dengan angka 1 (Azwar, 2009). Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 [1 - (Sy1^2 + Sy2^2)/Sx^2]$$

Keterangan:

$Sy1^2$ dan $Sy2^2$ = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Tujuannya adalah untuk menarik kesimpulan dari temuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang meliputi uji prasyarat pengolahan data dan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat yaitu syarat yang harus dilakukan dan dipenuhi sebelum menguji hipotesis, uji prasyarat dalam penelitian ini adalah dengan uji normalitas dan uji linearitas (Priyanto, 2016).

1. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak normal. Sugiyono (2016) mengatakan jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas, analisis data yang dilakukan adalah secara non parametrik dengan

menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program *SPSS*. Aturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linear. Uji linear dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linearitas dengan variabel terikat (Hanief, 2017). Menurut Gunawan (2016) uji linearitas merupakan suatu syarat bagi setiap uji hipotesis hubungan yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS version 23 for windows* dengan menggunakan lajur *linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan pada uji linearitas yaitu, apabila nilai $p < 0,05$ maka hubungan kedua variabel dalam penelitian dapat dikatakan linear.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu dengan jalan memeriksa batas penerimaan penolakan taraf signifikansi statistik dari koefisien jalur yang dihasilkan (Sugiyono, 2017). Uji hipotesis ini dilakukan agar dapat menjawab hipotesis yang ada di bab II. Analisis penelitian data dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson, dengan bantuan komputer program *SPSS*. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila ($p < 0,05$) (Priantalo, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat sebanyak 1.100 karyawan dengan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 265 karyawan. Jumlah sampel tersebut mengacu pada tabel populasi dan sampel dari *Isaac* dan *Michael*. Berikut data demografi sampel yang diperoleh pada penelitian ini.

a. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil dari penelitian dilapangan, dapat diperoleh data subjek dengan usia 20 tahun sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), usia 21 tahun berjumlah 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), usia 22 tahun sebanyak 7 orang dengan presentasi sebesar (2,64%), usia 23 tahun sebanyak 4 orang dengan presentasi sebesar (1,50%), usia 24 tahun sebanyak 14 orang dengan presentasi sebesar (5,28%), usia 25 tahun sebanyak 13 orang dengan presentasi sebesar (4,90%), usia 26 tahun sebanyak 10 orang dengan presentasi sebesar (3,77%), usia 27 tahun sebanyak 12 orang dengan presentasi sebesar (4,25%), usia 28 tahun sebanyak 15 orang dengan presentasi sebesar (5,66%), usia 29 tahun sebanyak 15 orang dengan presentasi sebesar (5,66%), usia 30 tahun sebanyak 11 orang dengan presentasi sebesar (4,15%), usia 31 tahun sebanyak 11 orang dengan presentasi sebesar (4,15%), usia 32 tahun sebanyak 13 orang dengan presentasi sebesar (4,90%), usia 33 tahun sebanyak 14 orang dengan presentasi sebesar (5,28%), usia 34 tahun sebanyak 12

orang dengan presentasi sebanyak (4,25%), usia 35 tahun sebanyak 20 orang dengan presentasi sebesar (7,54%), usia 36 tahun sebanyak 6 orang dengan presentasi sebesar (2,26%), usia 37 tahun sebanyak 13 orang dengan presentasi sebesar (4,90%), usia 38 tahun sebanyak 7 orang dengan presentasi sebesar (2,64%), usia 39 tahun sebanyak 11 orang dengan presentasi sebesar (4,15%), usia 40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentasi sebesar (3,77%), usia 41 tahun sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar (3,01%), usia 42 tahun sebanyak 6 orang dengan presentasi sebesar (2,6%), usia 43 tahun sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), usia 44 tahun sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar (3,01%), usia 45 tahun sebanyak 7 orang dengan presentasi sebesar (2,64%), usia 46 tahun sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), usia 47 tahun sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), usia 48 tahun sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), usia 50 tahun berjumlah 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), usia 51 tahun sebanyak 4 oarang dengan presentasi sebesar (1,50%), usia 52 tahun sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), dan usia 54 tahun sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%). Sampel yang mendominasi berusia 20-40 tahun, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah (n)	Persentase
20-40	210	79,24%
40-60	55	20,75%
Jumlah	265	100%

Batasan usia dewasa awal dimulai dari umur 20-40 tahun. Selanjutnya karakteristik usia dewasa madya dimulai pada umur pada umur 40-60 tahun. (Harlock, 1980).

b. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari penelitian dilapangan, dapat diperoleh data subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 261 orang dengan presentasi sebesar (98,49%), dan jumlah jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan persrsntasi sebesar (1,50%). Sampel yang mendominasi berjenis kelamin laki-laki, dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deskripsi sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	261	98,49%
	Perempuan	4	1,50%
Jumlah		265	100%

c. Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan menunjukkan bahwa sampel Pendidikan terakhir SMP sebanyak 3 orang dengan presntasi sebesar (1,13%), SMA sebanyak 185 orang degan presentasi sebsesar (69,22%), Diploma 3 atau D3 sebanyak 25 orang dengan presentasi sebesar (9,43%), S1 sebanyak 43 orang dengan presentasi sebesar (16,22%), dan S2 sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%). Sampel yang mendominasi berpendidikan SMA, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah (n)	Peresentase
SMP	3	1,13%
SMA	182	69,81%
STM	11	4,15%
Diploma 3	25	9,43%
S1	43	16,22%
S2	1	0,37%
Jumlah	265	100%

d. Subjek Berdasarkan Agama

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel agama islam sebanyak 256 orang dengan presentasi sebesar (96,60%), sedangkan agama Kristen sebanyak 9 orang dengan presentasi sebesar (3,39%). Sampel yang mendominasi beragama islam, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Agama

Kategori	Jumlah (n)	Peresentase
Islam	256	96,60%
Kristen	9	3,39%
Jumlah	265	100%

e. Subjek Berdasarkan Suku

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel dari suku aceh sebanyak 160 orang dengan presentasi sebesar (60,37%), suku banjar sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,74%), suku batak sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar (3,01%), suku bugis sebanyak 4 orang dengan presentasi sebesar (1,50%), suku Dayak sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar (3,01%), suku jawa sebanyak 49 orang dengan presentasi sebesar (18,49%), suku melayu sebanyak 4 orang dengan presentasi sebesar (1,50%), suku minang sebanyak 26 orang dengan presentasi sebesar (9,81%), suku sumbawa sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), dan suku sunda sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%). Sampel yang mendominasi bersuku aceh, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Suku

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Aceh	160	60,37%
Banjar	2	0,74%
Batak	8	3,01%
Bugis	4	1,50%
Dayak	8	3,01%
Jawa	49	18,49%
Melayu	4	1,50%
Minang	26	9,81%
Sumbawa	1	0,37%
Sunda	3	1,13%
Jumlah	265	100%

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan Asal Daerah

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan menunjukkan bahwa sampel dari asal daerah aceh barat sebanyak 127 orang dengan presentasi sebesar (47,92%), daerah aceh barat daya sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), daerah aceh besar sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), daerah aceh jaya sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), daerah aceh selatan sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah aceh timur sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah utara sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah banda aceh sebanyak 6 orang dengan presentasi sebesar (2,26%), daerah banten sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah bengkulu sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), daerah bireun sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah jakarta sebanyak 6 orang dengan presentasi sebesar (2,26%), daerah jawa barat sebanyak 14 orang dengan presentasi sebesar (5,28%), daerah jawa tengah sebanyak 10 orang dengan presentasi sebesar (33,77%), daerah timur sebanyak 9 orang dengan presentasi

sebesar (3,39%), daerah kalimantan barat sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah kalimantan selatan sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), daerah kalimantan tengah sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah kalimantan timur sebanyak 10 orang dengan presentasi sebesar (3,77%), daerah lhokseumawe sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), daerah medan sebanyak 11 orang dengan presentasi sebesar (4,15%), daerah nagan raya sebanyak 13 orang dengan presentasi sebesar (4,15%), daerah nusa tenggara barat sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah padang sebanyak 21 orang dengan presentasi sebesar (7,92%), daerah pidie sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah pidie jaya sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah riau sebanyak 6 orang dengan presentasi sebesar (2,26%), daerah sulawesi selatan sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), daerah sematera selatan sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), daerah yogyakarta sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), daerah. Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini yaitu berasal dari daerah aceh barat, Sampel yang mendominasi asal daerah aceh barat, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Asal Daerah

Kategori	Jumlah (n)	Peresentase
Aceh Barat	127	47,92%
Aceh Barat Daya	3	1,13%
Aceh Besar	2	0,75%
Aceh Jaya	3	1,13%
Aceh Selatan	1	0,37%
Aceh Timur	1	0,37%
Aceh Utara	1	0,37%
Banda Aceh	6	2,26%
Banten	1	0,37%

Bengkulu	2	0,75%
Bireun	1	0,37%
Jakarta	6	2,26%
Jawa barat	14	5,28%
Jawa Tengah	10	3,77%
Jawa Timur	9	3,39%
Kalimantan Barat	1	0,37%
Kalimantan Selatan	3	1,13%
Kalimantan Tengah	1	0,37%
Kalimantan Timur	10	3,77%
Lhoksumawe	3	1,13%
Medan	11	4,15%
Nagan Raya	13	0,37%
NTB	1	0,37%
Padang	21	7,92%
Pidie	1	0,37%
Pidie Jaya	1	0,37%
Riau	6	2,26%
Sulawesi Selatan	1	0,37%
Sulawesi Tengah	1	0,37%
Sumatera Selatan	2	0,75%
Yogyakarta	2	0,75%
Jumlah	265	100%

g. Deskriptif Lama Bekerja

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel lama bekerja 1 tahun sebanyak 40 orang dengan presentasi sebesar (15,09%), lama bekerja 2 tahun sebanyak 45 orang dengan presentasi sebesar (16,98%), lama bekerja 3 tahun sebanyak 57 orang dengan presentasi sebesar (21,50%), lama bekerja 4 tahun sebanyak 64 orang dengan presentasi sebesar (24,15%), lama bekerja 5 tahun sebanyak 35 orang dengan presentasi sebesar (13,20%), lama bekerja 6 tahun sebanyak 18 orang dengan presentasi sebesar (6,79%), dan lama bekerja 7 tahun sebanyak 6 orang dengan presentasi sebesar (2,26%). Sampel yang mendominasi bekerja selama 4 tahun, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Data Demografi Subjek Lama Bekerja

Kategori	Jumlah (n)	Peresentasi
1 Tahun	40	15,09%
2 Tahun	45	16,98%
3 Tahun	57	21,50%
4 Tahun	64	24,15%
5 Tahun	35	13,20%
6 Tahun	18	6,76%
7 Tahun	6	2,26%
Jumlah	265	100%

h. Deskripsi Berdasarkan Jabatan/Posisi Subjek

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel jabatan atau posisi kerja ACT Foreman sebanyak 1 orang orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Adminitrasi GAF sebanyak 2 (0,74%), Adminitrasi OB sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Adminitrasi OSHE sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Adminitrasi Plant SE sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Adminitrasi Plant ME sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Dispatcher sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), Crew Survey sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Div Head sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Driver OHT CAT sebanyak 34 orang dengan presentasi sebesar (12,38%), Driver Buldozer sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), Driver Buldozer CAT sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), Driver Compector CAT sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), Driver DT 30 Ton sebanyak 24 orang dengan presentasi sebesar (9,05%), Driver DT 70 Ton sebanyak 7 orang dengan presentasi sebesar (2,64%), Driver DT Doubel Trailer 110 Ton sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar (3,01%), Driver Excavator CAT sebanyak 4 orang dengan presentasi sebesar (1,50%), Driver Excavator Medium sebanyak 7 orang dengan presentasi sebesar (2,64%), Driver Excavator Small sebanyak 12 orang dengan presentasi sebesar (4,25%), Driver GAF sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Elektrik sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,3750, Driver Wheel

Loader sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), Eginering Geotechnical sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Foreman CG sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), FGDP Departemen OSHE sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), Foreman Operation MS sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Foreman Operation OB sebanyak 3 orang dengan presentasi sebesar (1,13%), Foreman Operation CH sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), Foreman Plant SE sebanyak 2 v0,75%), Foreman Plant ME sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Lead Of MMS sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Lead Of Menpower sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Head Departemen OSHE sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Local Buyer sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Lead Of Foreman sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Lead Of Mine Operation sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), OCC Specialist sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Mekanik sebanyak 13 orang dengan presentasi sebesar (4,90%), MMS sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Mine Foreman CG sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), Trainer sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Officer GAF sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Officer HCNA sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Safety sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), OSHE sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), Mine Foreman MS sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Mine Foreman OB sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Operation Trainer sebanyak 4 orang dengan presentasi sebesar (1,50%), Officer Recruitment anda Management sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Pengawas Operasional sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), OCC Section Head sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Officer Project Control sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Tayet Tire sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Supervisor HCMA sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), Supervisor OB sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), Teknisi sebanyak 9 orang dengan presentasi sebesar (3,39%), Survey sebanyak 2 orang dengan presentasi

sebesar (0,75%), Specialist Trainer Operation sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Section Head CG sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), Section Head CH sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), dan Section Head Plant ME sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%). Sampel yang mendominasi berjabatan Driver OHT CAT, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Data Demografi Subjek Berdasarkan Jabatan/posisi kerja

Kategori	Jumlah (n)	Peresentase
ACT Foreman	1	0,37%
Adminitrasi GAF	2	0,75%
Adminitrasi Operation OB	1	0,37%
Adminitrasi OSHE	1	0,37%
Adminitrasi Operation MS	1	0,37%
Adminitrasi Plant SE	1	0,37%
Adminitrasi Plant ME	1	0,37%
Dispatcher	3	1,13%
Crew Survey	1	0,37%
Div Head	1	0,37%
Driver ADT CAT	34	12,83%
Driver Buldozer	3	1,13%
Driver Buldozer CAT	3	1,13%
Driver Compector CAT	3	1,13%
Driver DT 30 Ton	24	9,05%
Driver DT 70 Ton	7	2,64%
Driver double trailer 110 Ton	8	3,01%
Driver Excavator CAT	4	1,50%
Driver Excavotr Medium	7	2,64%
Driver Excavator Small	12	4,52%
Driver GAF	1	0,37%
Driver Grade CAT 14 M	11	4,15%
Driver OHT CAT	49	18,49%
Driver SCM	1	0,37%
Elektrik	1	0,37%
Driver Wheel Loader	3	1,13%
Engineer Geotechnical	1	0,37%
Foreman CG	1	0,37%
FGDP Operation OB	2	0,75%
FGDP Departement OSHE	1	0,37%
Foreman Operation MS	1	0,37%

Foreman Operation OB	3	1,13%
Foreman Operation CH	2	0,75%
Foreman Plant SE	2	0,75%
Foreman Plant ME	1	0,37%
Lead Of MMS	1	0,37%
Lead Of Manpower	1	0,37%
Head Dep OSHE	1	0,37%
Local Buyer	1	0,37%
Lead Of SHE	1	0,37%
Lead Of Foreman	1	0,37%
Lead Of Mine Operation	1	0,37%
OCC Specialist	1	0,37%
Mekanik	13	4,90%
MMS	1	0,37%
Mine Foreman CG	2	0,75%
Trainer	1	0,37%
Officer GAF	1	0,37%
Officer HCMA	1	0,37%
Safety	1	0,37%
OSHE	2	0,75%
Mine Foreman MS	1	0,37%
Mine Foreman OB	1	0,37%
Operation Trainer	4	1,50%
Officer Recruitment and Tellent Management	1	0,37%
Pengawas Operasional	2	0,75%
OCC Section Head	1	0,37%
Officer Project Cost Control	1	0,37%
Tayer Tire	1	0,37%
Supervisor HCMA	2	0,75%
Supervisor OB	2	0,75%
Teknisi	9	3,39%
Specialist PMO	1	0,37%
Sr. Teknisi	2	0,75%
Section Head Plant SE	2	0,75%
Specialist Trainer Operation	1	0,37%
Section Head CG	1	0,37%
Section Head CH	1	0,37%
Section Head Plant ME	2	0,75%
Jumlah	265	100%

i. Deskripsi Subek Berdasarkan Level/tingkat

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel level Staff sebanyak 59 orang dengan presentasi sebesar (22,26%), dan level Non staff sebanyak 206 orang dengan presentasi sebesar (77,73%). Sampel yang mendominasi non staff, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Data Demografi Subeik Berdasarkan Level/tingkat

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Staff	59	22,26%
Non staff	206	77,73%
Jumlah	265	100%

j. Deskripsi Subjek Berdasarkan Departemen

Berdasarkan hasil dari penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa sampel department Finance sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar (0,37%), GAF sebanyak 5 orang dengan presentasi sebesar (1,88%), HCMA sebanyak 10 orang dengan presentasi sebesar (3,77%), Operation CG sebanyak 42 orang dengan presentasi sebesar (15,84%), Operation OB sebanyak 103 orang dengan presentasi sebesar (38,86%), OSHE sebanyak 8 orang dengan presentasi sebesar (3,01%), Plant ME sebanyak 12 orang dengan presentasi sebesar (4,52%), SCM sebanyak 2 orang dengan presentasi sebesar (0,75%), PPnC sebanyak 11 orang dengan presentasi sebesar (4,15%), PMO sebanyak 1 orang dengan presentasi sebesar ((0,37%), dan Plant SE sebanyak 23 orang dengan presentasi sebesar (8,67%). Sampel yang mendominasi operation OB, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.10
Data Demografi Subjek Berdasarkan Departemen

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Finance	1	0,37%
GAF	5	1,88%
HCA	10	3,77%
Operatio CG	42	15,84%
Operation CH	21	7,92%
Operation MS	26	9,81%
Operation OB	103	38,86%
OSHE	8	3,01%
Plant ME	12	4,52%
SCM	2	0,75%
PPnC	11	4,52%
PMO	1	0,37%
Plant SE	23	8,67%
Jumlah	265	100%

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba dalam penelitian ini menggunakan (*Try Out*) terpakai yang dilakukan pada tanggal 1-10 Mei 2023. Penelitian ini berlangsung selama 10 hari. Peneliti melakukan penelitian secara langsung datang ke PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat dengan mengirimkan *google form* dan *scan barcode* yang akan disebarakan kepada karyawan melalui link berikut ini: <https://forms.gle/zqGEz2fPPWULGcw7>. Link tersebut dikirimkan secara personal kepada HCMA, Staf, dan karyawan lapangan PT. Cipta Kridatama lainnya dan disebarakan dengan melakukan sosialisai terlebih dahulu dan disebarakan melalui *barcode* dan *via whatsapp*. Setelah jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini terpenuhi sebanyak 265 Karyawan, peneliti selanjutnya melakukan skoring dan analisis data dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23 for Windows*.

1. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi content validity ratio skala motivasi kerja dan komitmen organisasi diestimasi dan di kuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala dari *expert judgment* yang terdiri dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem dapat mencerminkan ciri-ciri perilaku yang ingin diukur. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel 4.11 dan 4.12.

Tabel 4.11
Koefisien CVR Skala Motivasi Kerja

No.	Koefisien CVR						
1.	1	11.	1	21.	1	31.	1
2.	1	12.	1	22.	1	32.	1
3.	1	13.	1	23.	1	33.	1
4.	1	14.	1	34.	1	34.	1
5.	1	15.	1	25.	1	35.	1
6.	1	16.	1	26.	1	36.	1
7.	1	17.	1	27.	1	37.	1
8.	1	18.	1	28.	1	38.	1
9.	1	19.	1	29.	1	39.	1
10.	1	20.	1	30.	1	40.	1

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dari penilaian 3 orang SME pada skala motivasi kerja diatas dapat dilihat bahwa semua koefisien CVR diatas adalah nol (0). Sehingga semua aitem yang terdapat pada tabel CVR diatas dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Koefisien CVR Komitmen Organisasi

No.	Koefisien CVR						
1.	1	11.	1	21.	1	31.	1
2.	1	12.	1	22.	1	32.	1
3.	1	13.	1	23.	1	33.	1
4.	1	14.	1	34.	1	34.	1
5.	1	15.	1	25.	1	35.	1
6.	1	16.	1	26.	1	36.	1
7.	1	17.	1	27.	1	37.	1
8.	1	18.	1	28.	1	38.	1
9.	1	19.	1	29.	1	39.	1
10.	1	20.	1	30.	1	40.	1

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dari penilaian 3 orang SME pada skala komitmen organisasi diatas dapat dilihat bahwa semua koefisien CVR diatas adalah nol (0). Sehingga semua aitem yang terdapat pada tabel CVR diatas dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis koefesien korelasi data dari setiap aitem skala, baik skala motivasi kerja, maupun skala komitmen organisasi pada uji daya beda aitem yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dan 4.14.

Tabel 4.13
Koefesien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,552	11	0,733	21	0,644	31	0,656
2	0,640	12	0,375	22	0,762	32	0,430
3	0,729	13	0,641	23	0,396	33	0,760
4	0,649	14	0,369	24	0,753	34	0,512
5	0,580	15	0,798	25	0,794	35	0,579
6	0,569	16	0,665	26	0,751	36	0,511
7	0,676	17	0,691	27	0,668	37	0,683
8	0,552	18	0,742	28	0,760	38	0,563
9	0,688	19	0,760	29	0,776	39	0,514
10	0,650	20	0,638	30	0,794	40	0,678

Berdasarkan koefisien uji beda daya aitem skala motivasi kerja di atas menunjukkan semua aitem mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem $\geq 0,25$ sehingga daya bedanya dianggap memuaskan dan tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 4.14
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,532	11	0,711	21	0,776	31	0,684
2	0,694	12	0,618	22	0,356	32	0,734
3	0,575	13	0,644	23	0,536	33	0,628
4	0,706	14	0,619	24	0,687	34	0,731
5	0,684	15	0,501	25	0,651	35	0,566
6	0,552	16	0,672	26	0,566	36	0,661
7	0,607	17	0,635	27	0,683	37	0,700
8	0,614	18	0,768	28	0,727	38	0,598
9	0,689	19	0,645	29	0,619	39	0,573
10	0,615	20	0,633	30	0,728	40	0,678

Berdasarkan koefisien uji beda daya aitem skala komitmen organisasi di atas menunjukkan semua aitem mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem $\geq 0,25$ sehingga daya bedanya dianggap memuaskan dan tidak ada aitem yang gugur.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan asil uji reliabilitas pada skala motivasi kerja diperoleh $\alpha = 0,966$ sehingga skala ini dapat di katakana reliable dengan koefisien yang sangat tinggi. Uji reliabilitas pada skala motivasi kerja hanya dilakukan satu tahap dikarenakan tidak ada aitem yang gugur. Disamping itu hasil uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi diperoleh $\alpha = 0,976$ sehingga skala ini dapat di katakana reliable dengan koefisien yang sangat tinggi. Uji reliabilitas pada skala

komitmen organisasi hanya dilakukan satu tahap dikarenakan tidak ada aitem yang gugur.

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (ordinal). Menurut (Azwar, 2012) kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standard populasi (σ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Motivasi Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel motivasi kerja. Deskripsi data hasil penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel 4. 15.

Tabel 4.15
Deskripsi Data Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Motivasi Kerja	160	40	100	20	154	65	118,13	20,88

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan jawaban.

Xmax (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min): 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.15, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 40, maksimal 160, mean 100, dan standar deviasi 20. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 65, maksimal 154, mean 118,13 dan standar deviasi 20,88. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala motivasi kerja.

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala motivasi kerja adalah sebagaimana pada tabel 4.16.

Tabel 4.16

Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 97,25$	46	17.4%
Sedang	$97,25 \leq X < 139,01$	194	73.2%
Tinggi	$139,01 \leq X$	25	9,4%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Cipta Kridatama memiliki tingkat motivasi kerja berada pada kategori rendah sebanyak 46 orang (17,4%), berapa pada kategori sedang sebanyak 194 orang (73,2%), dan kategori tinggi sebanyak 25 orang (9,4%).

b. Skala Komitmen Organisasi

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel komitmen organisasi. Deskripsi data hasil penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Deskripsi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Komitmen Organisasi	160	40	100	20	160	66	116,55	19,69

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan jawaban.

Xmax (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min): 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = \frac{1}{2}(\text{skor maks} - \text{skor min})$: 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.17, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 40, maksimal 160, mean 100, dan standar deviasi 20. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 66, maksimal 160, mean 116,55 dan standar deviasi 19,69. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu

rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala komitmen organisasi.

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala motivasi kerja adalah sebagaimana pada tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18
Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 96,86$	36	13,6%
Sedang	$96,86 \leq X < 136,24$	196	74,0%
Tinggi	$136,24 \leq X$	33	12,5%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan PT. Cipta Kridatama memiliki tingkat komitmen organisasi berapa pada kategori rendah sebanyak 36 orang (13,6%), berapa pada kategori sedang sebanyak 196 orang (74,0%), dan kategori tinggi sebanyak 33 orang (12,5%).

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum uji hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linearitas (Priyantolo, 2016).

a. Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini (skala motivasi kerja dan skala komitmen organisasi) dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefesien K-S	p
1.	Motivasi Kerja	0,188	0,000
2.	Komitmen Organisasi	0,095	0,000

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berdistribusi tidak normal, hal ini dibuktikan dengan data koefesien Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan nilai signifikasi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Karena kedua variabel berdistribusi tidak normal, maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian lain.

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas menggunakan *F deviation linearity* yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan pada uji linearitas yaitu, apabila nilai $p < 0,05$ maka hubungan kedua variabel dalam penelitian dapat dikatakan linear dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian

Varibael Penelitian	F linearity	p
Motivasi Kerja	1144,579	0,000
Komitmen Organisasi		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai kedua variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi diperoleh *linearity* dengan nilai $F = 1144,579$ dengan nilai signifikasi $p < 0,05$ yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua

variabel memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus dan terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Analisis ini bisa dilakukan karena kedua variabel penelitian ini berdistribusi normal dan linear. Hasil analisis korelasi *product moment* dari Pearson dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson Correlation Product Moment	p
Motivasi Kerja	0,884	0,000
Komitmen Organisasi		

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefesien korelasi (r) sebesar 0,884 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya sangat signifikan sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat di lihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	r^2
Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi	0,781

Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dapat diprediksi (Hadi, 2004).

Berdasarkan tabel *measure of association* di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh nilai *R Square* (r^2)= 0,781 yang artinya terdapat 78,1% pengaruh motivasi kerja dengan komitmen organisasi, sementara 21,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari Pearson, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,884 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada Karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi pada Karyawan PT. Cipta Kridatama. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada Karyawan PT. Cipta Kridatama.

Berdasarkan hasil uji dari kategorisasi data penelitian secara empirik pada Karyawan PT. Cipta Kridatama memiliki tingkat motivasi kerja tinggi sebanyak 25 karyawan, tingkat motivasi kerja sedang sebanyak 194 karyawan, tingkat motivasi kerja rendah sebanyak 46 karyawan. Sedangkan karyawan PT. Cipta Kridatama memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 33 karyawan, tingkat komitmen organisasi sedang sebanyak 196 karyawan, dan tingkat komitmen organisasi rendah sebanyak 36 karyawan. Artinya tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama kategori sedang memiliki jumlah yang sedikit berbeda, motivasi kerja sebanyak 194 Karyawan dan komitmen organisasi sebanyak 196 Karyawan. Sedangkan pada kategori tinggi cenderung relative seimbang dengan kategori rendah. Namun dari hasil penelitian dilapangan peneliti menemukan bahwasanya motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Kridatama itu rendah sehingga komitmen organisasi pada karyawan juga rendah sehingga target dari perusahaan yang semestinya tidak tercapai. Apabila motivasi kerja tinggi, maka komitmen organisasi juga tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka komitmen organisasi juga rendah. Oleh karena itu, Karyawan PT. Cipta Kridatama hendaknya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar karyawan mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap pekerjaan dalam perusahaan.

Putri (2014) Mengatakan bahwa motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan komitmen organisasi karyawan.

Francisko (2017) Juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Artinya, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka komitmen organisasi karyawan tinggi, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi kerja rendah maka komitmen organisasi karyawan rendah.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rambe (2022) yaitu hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Oktaviani dan Dirdjo (2020) Hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Atma Husada Mahakam Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu motivasi kerja dengan komitmen organisasi merupakan dua hal yang berpengaruh, sehingga motivasi kerja mempunyai kontribusi besar dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama. Karena

motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini tentu terdapat keterbatasan, yaitu salah satunya pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini membuat hasil penelitian hanya dapat diinterpretasikan dalam bentuk angka dan presentasi yang selanjutnya dideskripsikan kembali. Sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat melihat fenomena psikologis yang terjadi secara lebih luas. Oleh karena itu, penyebaran skala atau *form* penelitian ini dilakukan secara *online* kepada karyawan dilapangan dan di kantor PT. Cipta Kridatama dengan menggunakan *google form* yang disebar secara personal maupun *scan barcode* dan melalui *via* aplikasi *whatsapp*, menyebabkan pengisian skala tidak dipantau secara langsung proses pengisiannya. Keterbatasan lainnya yaitu seperti ada karyawan yang tidak mau mengisi skala penelitian peneliti. Dalam hal ini sangat memungkinkan adanya pengisian skala penelitian yang dilakukan secara asal-asal atau tidak serius sehingga tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengisian skala yang dilakukan secara asal-asalan sehingga menyebabkan distribusi skor data menjadi tidak normal, sebagaimana dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,884 dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Kridatama. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada Karyawan PT. Cipta Kridatama, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pada Karyawan PT. Cipta Kridatama. Berdasarkan analisis *Measure of Association* bahwa nilai $r^2 = 0,781$ yang artinya terdapat 78,1% pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, sementara 21,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis pada penelitian yang serupa.

1. Bagi Karyawan PT. Cipta Kridatama

Peneliti menyarankan kepada karyawan PT. Cipta Kridatama agar karyawan dapat mengadakan *outing* atau liburan bersama keluarga dan rekan kerja yang lain sebelum kembali melakukan aktivitas sehari-hari bekerja diperusahaan. Kegiatan seperti ini juga dapat membantu dan membuat karyawan lebih *refreshing* sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja

diperusahaan. *Outing* ini juga dapat membantu karyawan untuk saling mengenal sesama rekan kerja, juga mempererat hubungan antar karyawan sehingga mereka mempunyai persatuan yang kuat untuk mencapai target dan memajukan perusahaan tempat mereka bekerja.

2. Bagi PT. Cipta Kridatama

Peneliti juga menyarankan kepada pihak perusahaan PT. Cipta Kridatama agar dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawannya dengan cara membangun komunikasi yang baik kepada karyawan, membangun lingkungan kerja yang nyaman, memberikan bonus atau *reward*, membangun kepercayaan kepada karyawan, membuat program *training* untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan seperti: psikoedukasi, pelatihan atau seminar tentang motivasi kepada karyawan guna untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja pada PT. Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat sehingga pencapaian target perusahaan tercapai dengan semestinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan dan mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam mengenai teori-teori tentang motivasi kerja dan komitmen organisasi, selanjutnya bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain selain motivasi kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor usia, faktor pengalaman kerja, dan faktor iklim kerja. Selain itu juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga memperluas pengetahuan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Tes Prestasi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Adhari, I. Z. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Pasuruan, Jawa Timur: QIARA MEDIA.
- Anggrasenastrri, D., & PutriTrarintya, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. *Jurnal Manajemen*, Vol.3, 241-250.
- Bagia, W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSI*. Kencana: PRENADAMEDIA GROUP.
- Francisko. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. SMART GLOVE INDONESIA-MEDAN. 1-29.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior 6th*. Amerika Serikat: Prentice Hall.
- Ginting, A., & Fachrian, A. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) 2022*, Vol. 3 (No. 2), 145-149.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanief, Y. &. (2017). *Statika Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan rentan kehidupan edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, VOL.12, NO. 1, 100-112.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Kridatama, C. (2022). *Cipta Kridatama*. Retrieved 10 24, 2022, from <https://www.ciptakridatama.co.id/>.
- Laksana, A., & Ichsan, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkonng Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Mahasiswa Manajemen volume 1*, 150-168.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment 1 (1). *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Oktaviani, D., & Dridjo, M. M. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. *Borneo Student Research Vol 1, No 3,, 1*, 1779-1783.
- Priantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Priyanto. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, F. I. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, 2*, 220-831. doi:<https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3756>
- Rambe, S. M. (2022). Hubungan Antara Motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA. 1-97.
- Sariandriyani, E. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Citra Van Titipan Kilat di Jakarta. 1-139.
- Siagian, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sisfianti, N. E. (2021). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Jenis Kelamin. 1-21.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susita, D., & Paramita, W. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) ol 11, No. 1., 11, 185-200*. doi:DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.010
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tranggono, Probo, R., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal ekonomi dan bisnis volume 8 nomer 4, 2-12*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B..744/Un.08/FPsi/Kp.00.4/07/2023

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
- b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 31 Maret 2022;
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 24 Februari 2023.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. M. Haikal, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

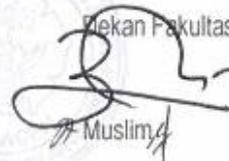
Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Aidil Putra
NIM/Prodi : 180901075 / Psikologi
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. CK Cipta Kridatama di Kabupaten Aceh Barat

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 24 Juli 2023

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-383/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/3/2023

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Direktur PT. CK Cipta Kridatama

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **AIDIL PUTRA / 180901075**

Semester/Jurusan : / Psikologi

Alamat sekarang : Lampuuk Tungkop Kecamatan Darussalam kabupaten Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. CK Cipta Kridatama Kabupaten Aceh Barat*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 03 April 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 03 Mei
2023

A R Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

Nomor : 414/CK-MIFA/HCA/EXT/IV/23
Lampiran : -
Perihal : **Konfirmasi Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth.
Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Nomor : B-383//Un.08/FPsi.I/PP.00.9/3/2023 Tanggal 03 April 2023 Permohonan Penelitian Ilmiah Mahasiswa :

NO	NAMA	NIM	SEMESTER	PROGRAM STUDI
1	Aidil Putra	180901075	X	Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian Ilmiah di perusahaan kami pada tanggal **1 Mei 2023 & 2 Mei 2023** untuk pengambilan data dari seluruh karyawan. Mohon hasil penelitian tersebut di gunakan sebaik-baiknya dan dapat dikirimkan ke kami.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami
Sumber Batu, 27 April 2023
PT.CIPTA KRIDATAMA
Site Mifa Bersaudara



Cipta Kridatama

ANGGADITA BAYU HADIANSAH N
Dept Head Human Capital CK Site Mifa

Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memilih untuk bekerja dari pada nongkrong diwarung kopi				
2.	Jika ada rekan kerja mengajak merokok saya akan ikut ajakan mereka untuk meroko meskipun pekerjaan belum terselesaikan				
3.	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan teman saya agar mencapai tujuan perusahaan				
4.	Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan dari pada bermain game online				
5.	Saat bekerja saya sesekali memilih bekerja dibawah standar perusahaan tempat saya bekerja				
6.	Saya rela mengorbankan waktu luang saya untuk mengejar target perusahaan walaupun saya ingin liburan				
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
8.	Disaat bekerja saya kurang membantu perusahaan untuk mencapai target yang ditentukan				
9.	Dalam bekerja setiap harinya saya hadir tepat waktu				
10.	Saya kurang suka jika harus membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya saat saya sedang liburan				
11.	Saat bekerja saya mematuhi aturan yang ditetapkan pada perusahaan tempat saya bekerja				
12.	Saya ditegur oleh atasan tempat saya bekerja karena sering terlambat masuk kerja				
13.	Saat bekerja saya tidak terlalu harus patuh pada aturan				
14.	Saya tidak pernah bolos bekerja atau tidak hadir tanpa pemberitahuan				
15.	Saya sering telat masuk kerja karena telat bangun tidur				
16.	Saya mengikuti ajakan teman saya yang mengajak bolos Bekerja				
17.	Saat melakukan pekerjaan saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain agar cepat selesai				
18.	Saya jarang membantu rekan kerja yang lain saat melakukan pekerjaan diperusahaan tempat saya bekerja				
19.	Saya bekerja keras untuk melakukan pekerjaan secara terampil				
20.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja diperusahaan tempat saya bekerja				
21.	Saya tidak terlalu kompak dengan rekan kerja yang di perusahaan tempat saya bekerja				
22.	Saya berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan				

	pekerjaan				
23.	Saya bekerja seadanya sesuai kemampuan saya tanpa memaksakan diri				
24.	Saya tetap fokus dengan pekerjaan yang saya lakukan				
25.	Usaha saya biasa-biasa saja saat melakukan pekerjaan				
26.	Saya serius dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan saat bekerja				
27.	Saya sering melakukan hal-hal lain saat melakukan pekerjaan				
28.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar target perusahaan tercapai				
29.	Saat saya melakukan pekerjaan saya sering bermain handphone				
30.	Saya tidak main-main dalam melakukan pekerjaan agar perusahaan tidak rugi				
31.	Saya biasa saja dalam melakukan pekerjaan diperusahaan				
32.	Saya tetap bekerja meskipun saya kurang sehat				
33.	Saya bekerja tidak terlalu mengejar target dari perusahaan				
34.	Walaupun kondisi fisik saya kurang baik saya tetap menyelesaikan pekerjaan				
35.	Ketika cuaca kurang mendukung saya tetap masuk untuk bekerja seperti biasa				
36.	Ketika saya menghadapi musibah saya memilih tidak masuk bekerja				
37.	Saya memilih tidak masuk kerja ketika hujan sangat deras				
38.	Saat kondisi saya kurang baik saya memilih tidak masuk bekerja				
39.	Saya tetap berangkat bekerja meskipun kendaraan saya rusak				
40.	Ketika kendaraan saya rusak saya memilih tidak masuk untuk bekerja				

Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memilih bekerja disini, kaerna saya merasa mempunyai nilai yang sama dengan perusahaan				
2.	Saya kurang senang bekerja diperusahaan, karena budayanya kurang sesuai dengan saya				
3.	Saya teringat dengan pekerjaan diperusahaan tempat saya bekerja meskipun saya sedang sakit				
4.	Saya nyaman bekerja disini karena saya merasa visi misi perusahaan sesuai dengan saya				
5.	Saya merasa kurang suka bekerja disini karena kurang sesuai dengan nilai yang saya yakini				
6.	Ketika saya sedang liburan bersama keluarga saya terbayang suasana tempat saya bekerja				
7.	Saya marah ketika perusahaan tempat saya bekerja dijelekkkan oleh karyawan perusahaan lain				
8.	Saya tidak terpikir soal pekerjaan ditempat saya bekerja ketika saya sedang libur bekerja				
9.	Saya merasa bangga karena saya dapat bekerja pada perusahaan ini				
10.	Saya biasa saja jika melihat kondisi perusahaan tempat saya bekerja sekarang				
11.	Saya biasa saja dengan orang-orang yang menghina perusahaan tempat saya bekerja				
12.	Saya terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan kerja yang ada dalam perusahaan				
13.	Saya tidak terlalu terlibat dalam kegiatan yang ada diperusahaan				
14.	Jika ada orang yang merusak fasilitas diperusahaan, saya biasa saja				
15.	Ketika perusahaan mengadakan rapat kerja saya sering mengikutinya				
16.	Ketika perusahaan tempat saya bekerja melakukan rapat kerja saya jarang mengikutinya				
17.	Saya bertahan dalam perusahaan ini, karena saya sangat menginginkan untuk bekerja disini				
18.	Rasanya saya ingin bekerja ditempat lain karena tekanan pekerjaan yang saya rasakan				
19.	Saya sadar bahwa saya sangat rugi jika keluar dari perusahaan ini				
20.	Walaupun ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain, saya				

	tetap ingin bekerja diperusahaan ini				
21.	Saya ingin bekerja ditempat yang lain jika ada orang yang menawarkannya				
22.	Ketika saya pindah kerja diperusahaan lain saya sadar bahwa pendapatan saya akan menurun				
23.	Saya tidak merasa dirugikan jika saya tidak bekerja lagi di perusahaan ini				
24.	Saya memilih tetap bertahan dalam perusahaan ini karena saya sangat				
	mebutuhkannya				
25.	Kadang saya terpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja meskipun saya membutuhkannya				
26.	Ketika saya tidak kerja diperusahaan ini saya tidak merasa rugi karena masi banyak pekerjaan yang lain				
27.	Saya akan terus bertahan dalam perusahaan ini karena mata pencarian saya disini				
28.	Kadang saya merasa bahwa saya harus meninggalkan perusahaan ini, meskipun saya butuh penghasilan				
29.	Saya merasa berhutang budi pada perusahaan, karena perusahaan sudah banyak membantu saya				
30.	Saya merasa tidak berhutang budi pada perusahaan tempat saya bekerja				
31.	Saya merasa berhutang budi pada perusahaan, karena perusahaan telah menerima saya bekerja				
32.	Saya merasa tidak berhutang budi pada perusahaan, karena perusahaan tidak terlalu memperhatikan saya				
33.	Saya tetap berada dalam perusahaan ini, karena adanya tugas-tugas yang harus saya kerjakan				
34.	Ketika ada yang mengajak saya bekerja ditempat lain, saya akan keluar dari perusahaan tempat saya bekerja				
35.	Saya tetap bertahan dalam perusahaan ini, karena ada suatu kewajiban yang harus saya lakukan				
36.	Saya merasa harus berada dalam perusahaan, karena perusahaan menjamin masa depan saya				
37.	Meskipun perusahaan sudh menjamin masa depan saya, saya punya keinginan keluar				
38.	Saya memilih meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, meskipun ada kewajiban yang harus saya lakukan				

39.	Saya memilih untuk tetap bertahan diperusahaan tempat saya bekerja, karena ini merupakan tugas bagi saya				
40.	Jika ada pekerjaan lebih baik saya memilih untuk keluar dari tempat bekerja, meskipun ada tugas-tugas belum terselesaikan				



Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum wr. wb.

Saya Aidil Putra Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini sedang melakukan Penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan (S1).

Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/ i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner dengan syarat sebagai berikut:

1. Karyawan PT. CK Cipta Kridatama
2. Masih aktif bekerja
3. Bersedia menjadi responden penelitian

Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijaga keharasiaannya. Atas kesediaan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat peneliti

Aidil Putra

*** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**

1. Saya bersedia menjadi responden penelitian *

Tandai satu oval saja.

- Bersedia
- Tidak bersedia

IDENTITAS

2. Nama/Inisial *

3. Usia *

4. Jenis kelamin *

Tandai satu oval saja.

- Laki-laki
 Perempuan

5. Pendidikan terakhir *

Tandai satu oval saja.

- SMA
 Diploma 3
 S1
 S2
 S3
 Yang lain: _____

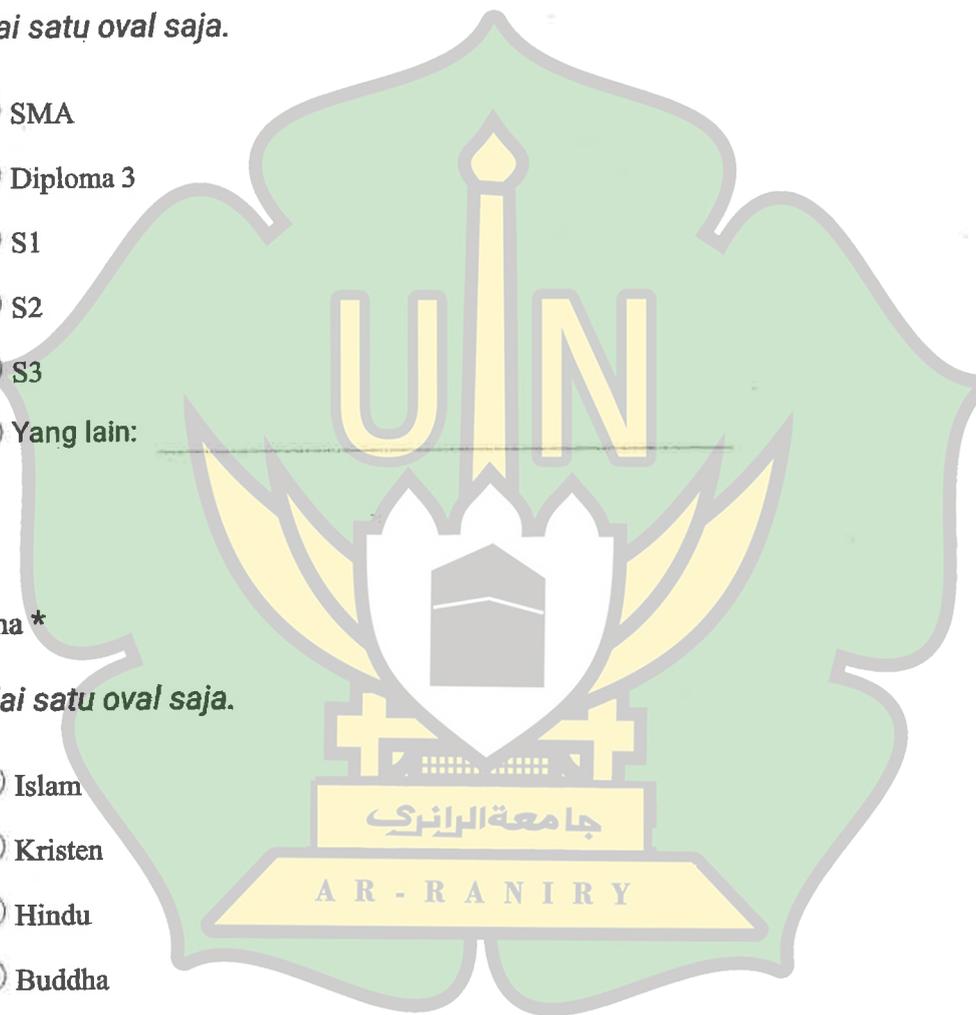
6. Agama *

Tandai satu oval saja.

- Islam
 Kristen
 Hindu
 Buddha
 Konghucu

7. Suku *

8. Asal daerah *



9. Lamanya bekerja di PT. CK Cipta Kridatama *

10. Jabatan/posisi kerja diperusahaan *

11. Level/tingkat *

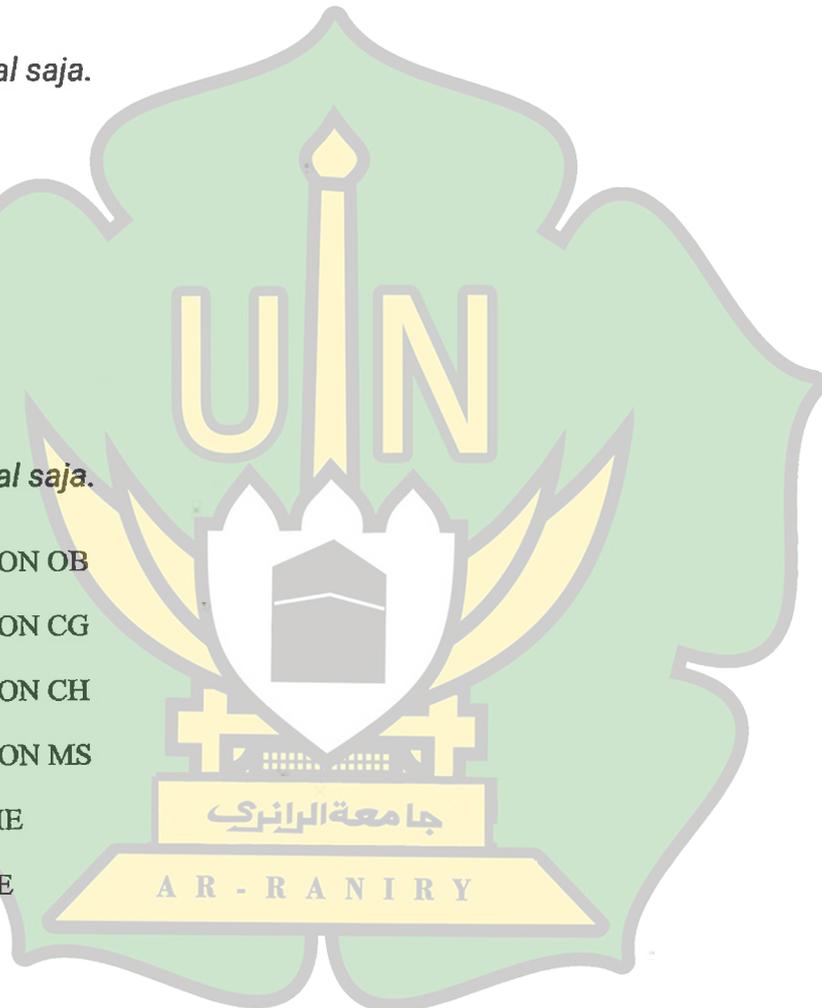
Tandai satu oval saja.

- Staff
- Non staff

12. Departemen *

Tandai satu oval saja.

- OPERATION OB
- OPERATION CG
- OPERATION CH
- OPERATION MS
- PLANT ME
- PLANT SE
- PPnC
- PMO
- HCMA
- FINANCE
- SCM
- GAF
- OSHE



13. No HP/Whatsapp *

Petunjuk Pengisian

Sebelum anda mengisi pernyataan dibawah ini, mohon bacalah terlebih dahulu dengan teliti petunjuk dari pengerjaannya. Jawaban yang anda pilih tidak ada yang salah, jika saudara/i memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya . Artinya jawaban yang benar adalah jawaban yang anda pilih secara jujur. Anda membutuhkan waktu 2-5 menit untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Sebelum anda mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Kemudian, pilihlah salah satu dari pilihan yang tersedia. Pilihlah jawaban yang paling mendekati atau paling menggambarkan diri saudara/i.

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Sesuai, jika anda merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut

Sesuai, jika anda merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut

Tidak Sesuai, jika anda merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut

Sangat Tidak Sesuai, jika anda merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Terimakasih.

14. 1. Saya memilih bekerja dari pada nongkrong diwarung kopi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

AR - RANIRY

15. 2. Jika ada rekan kerja mengajak merokok, saya akan ikut ajakan mereka untuk merokok meskipun pekerjaan belum terselesaikan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

16. 3. Saya membantu menyelesaikan pekerjaan teman saya, agar mencapai tujuan perusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

17. 4. Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan dari pada bermain game online *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

18. 5. Saat bekerja saya sesekali memilih bekerja dibawah standar perusahaan tempat saya *
bekerja

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

19. 6. Saya rela mengorbankan waktu luang saya untuk mengejar target perusahaan *
walaupun saya ingin liburan

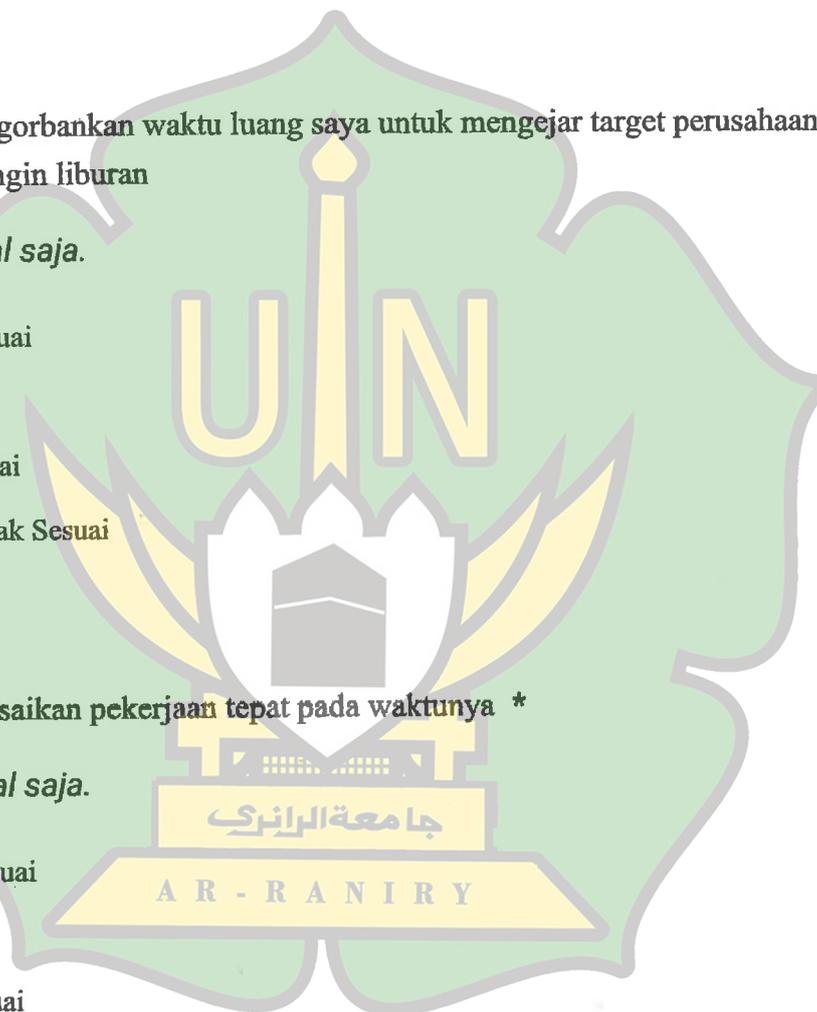
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

20. 7. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



21. 8. Disaat bekerja saya kurang membantu perusahaan untuk mencapai target yang ditentukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

22. 9. Dalam bekerja setiap harinya saya hadir tepat waktu *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

23. 10. Saya kurang suka jika harus membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya saat saya sedang liburan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

24. 11. Saat bekerja saya mematuhi aturan yang ditetapkan pada perusahaan tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

25. 12. Saya ditegur oleh atasan tempat saya bekerja, karna sering terlambat masuk kerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

26. 13. Saat bekerja saya tidak selalu harus patuh pada aturan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



27. 14. Saya tidak pernah bolos bekerja atau tidak hadir tanpa pemberitahuan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

28. 15. Saya sering telat masuk kerja, karna telat bangun tidur *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

29. 16. Saya mengikuti ajakan teman saya yang mengajak bolos kerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



30. 17. Saat melakukan pekerjaan saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain agar cepat selesai *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

31. 18. Saya jarang membantu rekan kerja yang lain saat melakukan pekerjaan diperusahaan tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

32. 19. Saya bekerja keras untuk melakukan pekerjaan secara terampil *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

33. 20. Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja diperusahaan tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

34. 21. Saya tidak terlalu kompak dengan rekan kerja diperusahaan tempat saya bekerja *

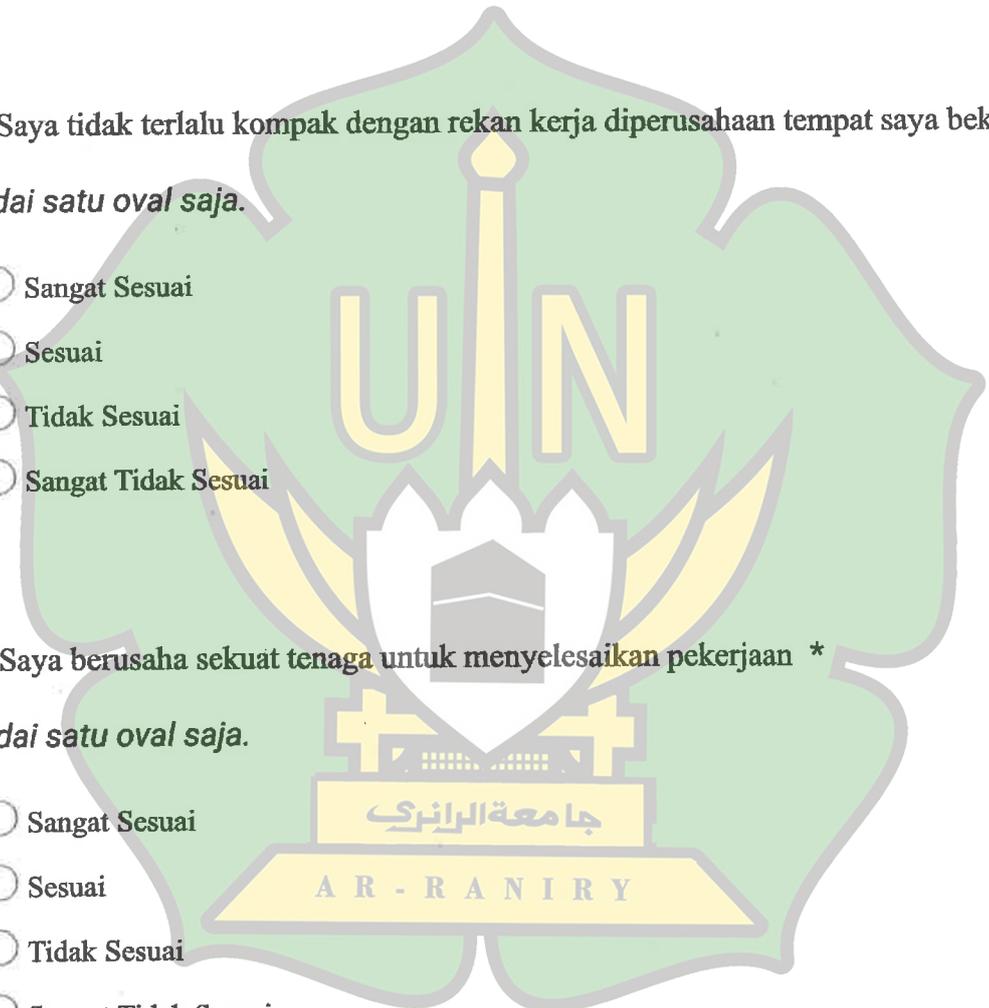
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

35. 22. Saya berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



36. 23. Saya bekerja seadanya sesuai kemampuan saya tanpa memaksakan diri *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

37. 24. Saya tetap fokus dengan pekerjaan yang saya lakukan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

38. 25. Usaha saya biasa-biasa saja saat melakukan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

39. 26. Saya serius dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan saat bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

40. 27. Saya sering melakukan hal-hal lain saat melakukan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

41. 28. Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar target perusahaan tercapai *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

42. 29. Saat saya melakukan pekerjaan saya sering bermain handphone *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



43. 30. Saya tidak main-main dalam melakukan pekerjaan agar perusahaan tidak rugi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

44. 31. Saya biasa saja dalam melakukan pekerjaan diperusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

45. 32. Saya tetap bekerja meskipun saya kurang sehat *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

46. 33. Saya bekerja tidak terlalu mengejar target dari perusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

47. 34. Walaupun kondisi fisik saya kurang baik saya tetap menyelesaikan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

48. 35. Ketika cuaca kurang mendukung saya tetap masuk untuk bekerja seperti biasanya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

49. 36. Ketika saya menghadapi musibah saya memilih tidak masuk bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

50. 37. Saya memilih tidak masuk kerja ketika hujan sangat deras *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

51. 38. Saat kondisi saya kurang baik saya memilih tidak masuk bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

52. 39. Saya tetap berangkat bekerja, meskipun kendaraan saya rusak *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

53. 40. Ketika kendaraan saya rusak saya memilih tidak masuk untuk bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

BAGIAN 2

54. 1. Saya memilih bekerja disini, karna saya merasa mempunyai nilai yang sama dengan * perusahaan

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

55. 2. Saya kurang senang bekerja diperusahaan, karna budayanya kurang sesuai dengan * saya

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

56. 3. Saya teringat dengan pekerjaan diperusahaan tempat saya bekerja meskipun saya * sedang sakit

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

57. 4. Saya nyaman bekerja disini, karna saya merasa visi misi perusahaan sesuai dengan saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

58. 5. Saya merasa kurang suka bekerja disini, karna kurang sesuai dengan nilai yang saya yakini *

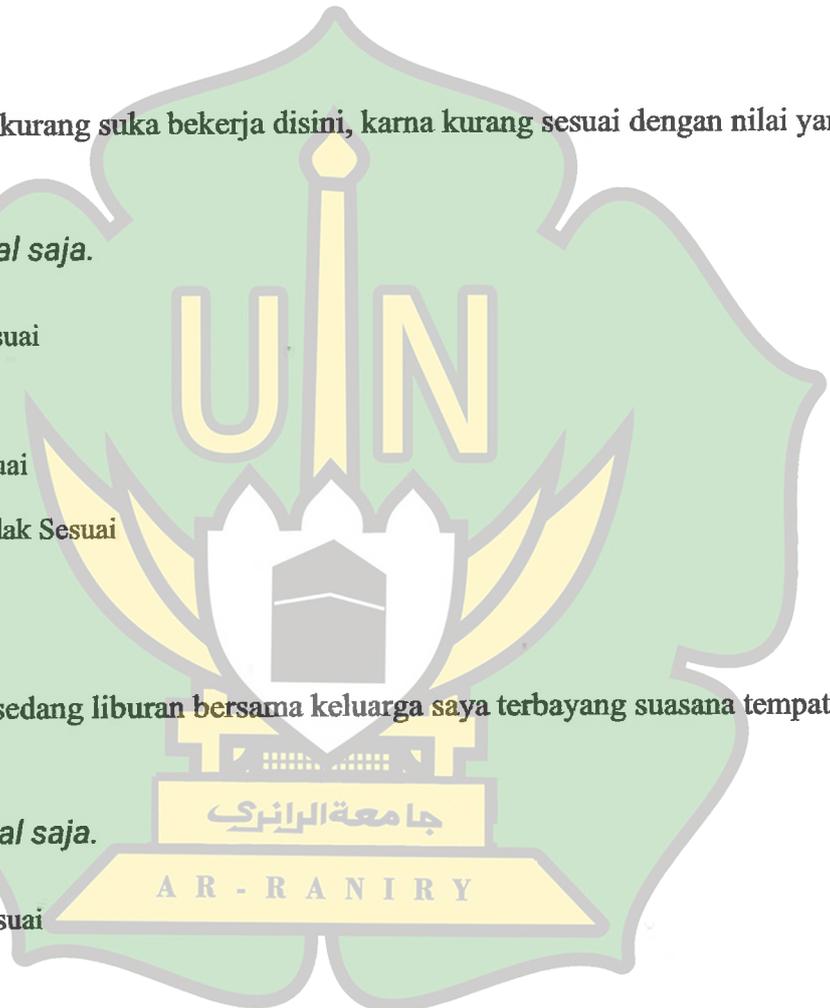
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

59. 6. Ketika saya sedang liburan bersama keluarga saya terbayang suasana tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



60. 7. Saya marah ketika perusahaan tempat saya bekerja dijelekan oleh karyawan perusahaan lain *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

61. 8. Saya tidak terpikir soal pekerjaan ditempat saya bekerja ketika saya sedang libur bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

62. 9. Saya merasa bangga karena saya dapat bekerja pada perusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

63. 10. Saya biasa saja jika melihat kondisi perusahaan tempat saya bekerja sekarang *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

64. 11. Saya biasa saja dengan orang-orang yang menghina perusahaan tempat saya bekerja *

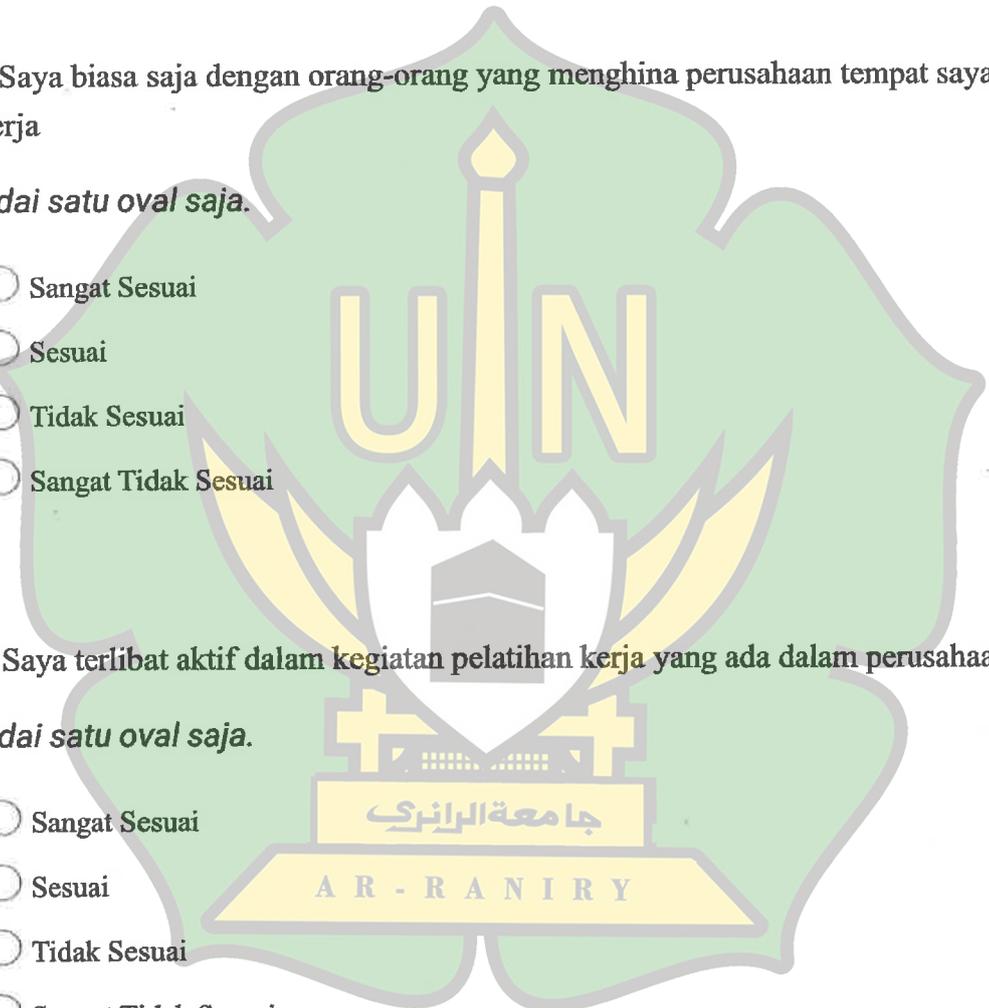
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

65. 12. Saya terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan kerja yang ada dalam perusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



66. 13. Saya tidak terlalu terlibat dalam kegiatan yang ada diperusahaan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

67. 14. Jika ada orang yang merusak fasilitas diperusahaan, saya biasa saja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

68. 15. Ketika perusahaan mengadakan rapat kerja saya sering mengikutinya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

69. 16. Ketika perusahaan tempat saya bekerja melakukan rapat kerja saya jarang mengikutinya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

70. 17. Saya bertahan dalam perusahaan ini, karena saya sangat menginginkan untuk bekerja disini *

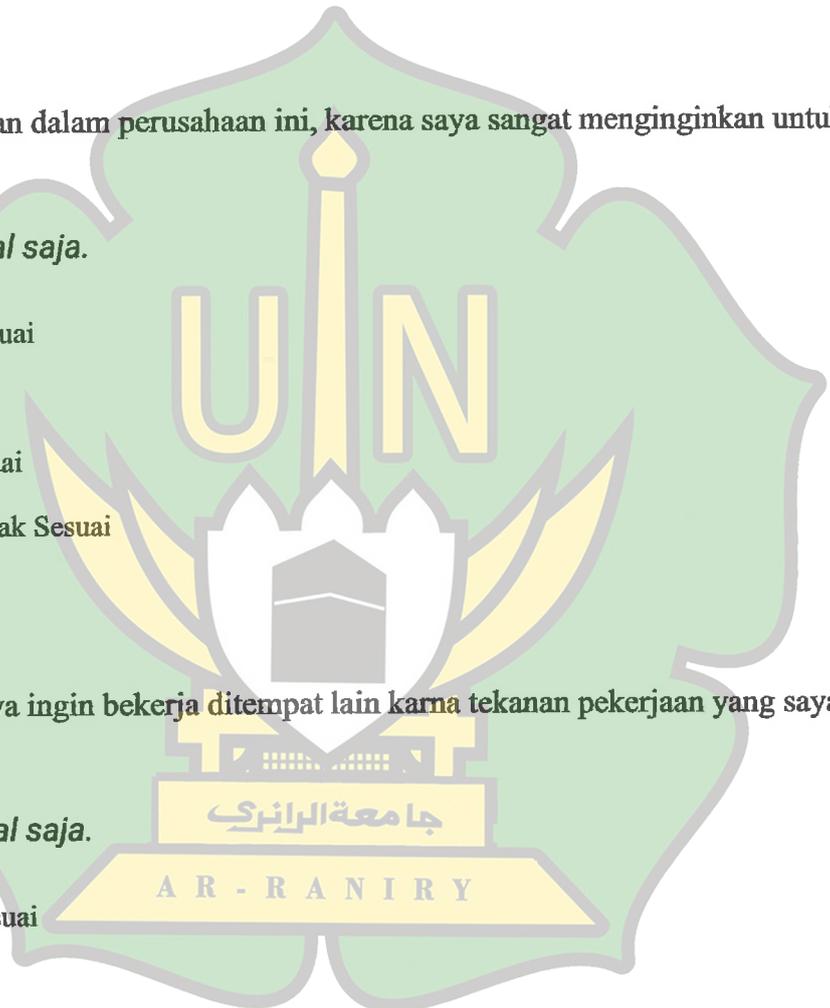
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

71. 18. Rasanya saya ingin bekerja ditempat lain karna tekanan pekerjaan yang saya rasakan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



72. 19. Saya sadar bahwa saya sangat rugi jika keluar dari perusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

73. 20. Walaupun ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain, saya tetap ingin *
bekerja diperusahaan ini

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

74. 21. Saya ingin bekerja ditempat yang lain jika ada orang yang menawarkannya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

75. 22. Ketika saya pindah kerja diperusahaan lain saya sadar bahwa pendapatan saya akan menurun *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

76. 23. Saya tidak merasa dirugikan jika saya tidak bekerja lagi diperusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

77. 24. Saya memilih tetap bertahan dalam perusahaan ini karena saya sangat membutuhkannya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



78. 25. Kadang saya terpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja, meskipun *
saya membutuhkannya

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

79. 26. Ketika saya tidak kerja diperusahaan ini, saya tidak merasa rugi karna masi banyak *
pekerjaan yang lain

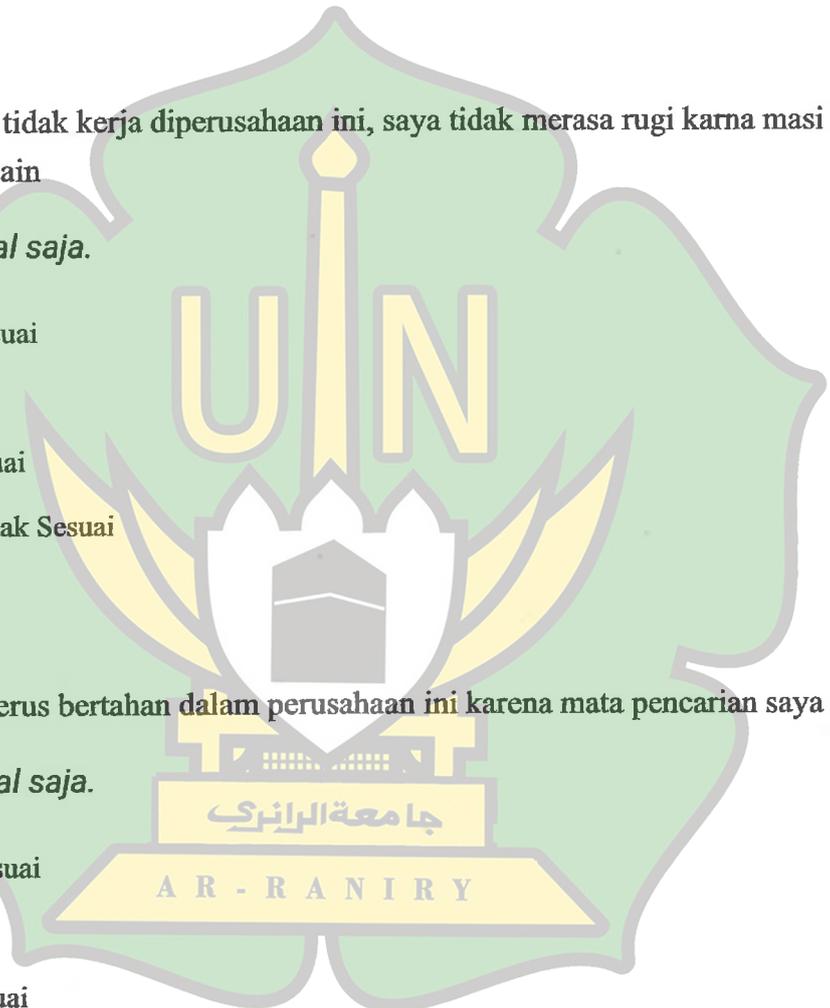
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

80. 27. Saya akan terus bertahan dalam perusahaan ini karena mata pencarian saya disini *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



81. 28. Kadang saya merasa bahwa saya harus meninggalkan perusahaan ini, meskipun saya butuh penghasilan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

82. 29. Saya merasa berhutang budi pada perusahaan, karna perusahaan sudah banyak membantu saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

83. 30. Saya merasa tidak berhutang budi dengan perusahaan tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



84. 31. Saya merasa berhutang budi pada perusahaan, karna perusahaan telah menerima saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

85. 32. Saya merasa tidak berhutang budi pada perusahaan, karna perusahaan tidak terlalu memperhatikan saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

86. 33. Saya tetap berada dalam perusahaan ini, karena ada tugas-tugas yang harus saya kerjakan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

87. 34. Ketika ada yang mengajak saya bekerja ditempat lain, saya akan keluar dari perusahaan tempat saya bekerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

88. 35. Saya tetap bertahan dalam perusahaan ini, Karena ada suatu kewajiban yang harus saya lakukan *

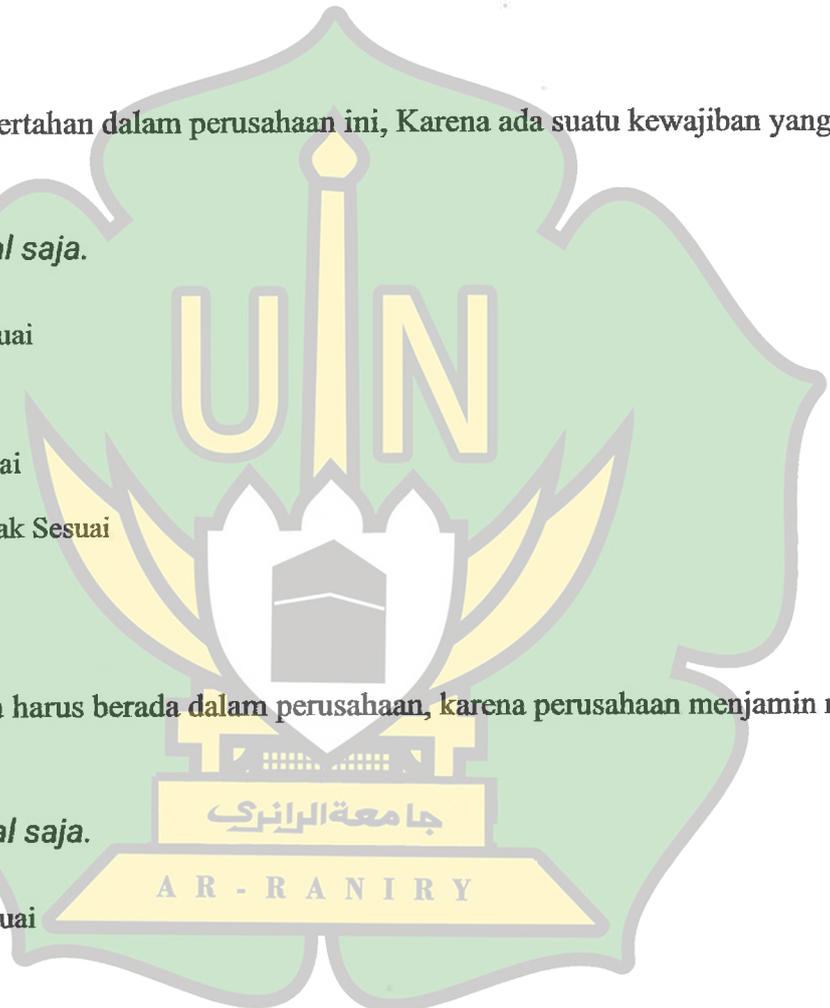
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

89. 36. Saya merasa harus berada dalam perusahaan, karena perusahaan menjamin masa depan saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



90. 37. Meskipun perusahaan sudah menjamin masa depan saya, saya punya keinginan keluar *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

91. 38. Saya memilih meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja, meskipun ada kewajiban yang harus saya kerjakan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

92. 39. Saya memilih untuk tetap bertahan diperusahaan tempat saya bekerja, karena ini merupakan tugas bagi saya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

93. 40. Jika ada pekerjaan lebih baik saya memilih untuk keluar dari tempat bekerja, meskipun ada tugas-tugas belum terselesaikan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

Terimakasih..



TABEL TABULASI MOTIVASI KERJA

xf	xu	xf	xf	xu	xf	xf	xu	xf	xu	xf	xu	xu	xf	xu	xu	xf	xf	xu	xf	xu	xf	xu	xf	xu	xf	xf	xu	xu	xf	xu	xf	xu	Total										
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	1	3	4	4	145								
4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	131								
4	2	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	1	4	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	3	2	113						
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	1	4	122				
2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	4	4	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	81			
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	124			
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	111		
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	131		
3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	125		
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	128		
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	4	131		
3	1	3	3	1	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	98		
1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	140			
2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	2	4	1	3	3	1	4	3	4	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2	99		
2	2	3	3	1	3	4	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	4	2	3	1	4	2	4	2	3	2	3	1	4	2	2	1	2	2	2	95			
4	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	72	
4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	100			
2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	4	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	99	
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	1	2	4	1	3	3	2	4	3	3	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	3	4	120
4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	121	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	110		
4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	114	
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	132	
4	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	2	3	4	117			
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	118	
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	126
4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	115	
4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	1	3	2	4	3	2	4	3	125

4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	113					
4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	123				
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	114				
4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	131				
1	4	3	1	4	2	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	117			
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	117				
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122				
2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	129		
2	2	3	1	3	3	4	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	1	4	2	2	1	3	1	4	2	4	1	4	2	4	4	2	1	2	4	1	94			
4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	112			
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	1	4	3	4	4	135			
3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	4	4	2	3	3	4	3	137			
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	137			
3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	1	4	135			
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	122		
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	121		
1	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	134			
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	128			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	142			
4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	120			
4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	114			
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	132			
2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	72
2	3	1	2	2	4	3	2	4	1	4	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	3	1	1	2	2	1	4	1	1	3	1	91			
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	1	4	126				
3	2	3	3	2	3	3	2	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	98			
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	4	4	3	4	1	4	1	4	3	4	3	4	1	2	3	2	4	1	3	2	3	1	108			
2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	69		
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	3	1	74	
2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	76		
2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	4	4	2	3	4	1	2	3	3	1	89			
2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	2	3	1	3	3	2	4	1	3	3	2	4	1	105	

3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	127			
2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	3	1	75			
2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	3	1	2	3	1	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	81				
4	4	3	4	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	127				
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	118				
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	133			
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132				
4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	132				
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	120				
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126				
4	4	4	4	1	3	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	1	4	1	2	2	4	2	4	3	128			
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	136			
4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	144		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	139			
1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116				
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	116		
4	4	3	4	2	3	4	3	4	1	4	1	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	127
4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124			
3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116			
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	136		
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	113			
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	1	4	4	139			
4	3	3	3	1	2	4	4	4	2	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	118			
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	118			
4	3	3	3	1	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	126			
4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	3	1	4	4	4	4	4	136			
4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	114			
3	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3	119			
4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	135			
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	141	
4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	125		
2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	113			

4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	1	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	123			
3	2	4	4	1	4	4	1	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	123			
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	66			
2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	65				
2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	71			
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	74			
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	127		
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	69			
3	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	75	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	73
2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	69	
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	132			
4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	135		
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	138		
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	134		
3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	136		
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	136	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	133	
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	130	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	130	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	127	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	126	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	128
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	124		

4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	122	
4	3	4	4	3	3	3	1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	1	4	3	4	1	4	2	4	4	132	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	111	
2	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	1	3	2	3	3	125	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	151	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	2	4	2	3	4	134
4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	122
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	1	1	4	3	137	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	140	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	136	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	139	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	139	



TABULASI KOMITMEN ORGANISASI

yf	yu	yf	yf	yu	yf	yf	yu	yf	yu	yu	yf	yu	yu	yf	yu	yf	yf	yu	yf	yf	yu	yf	yu	yf	yu	yf	yu	yf	yf	yf	yu	yu	yf	yu	Total						
4	4	3	4	4	1	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	134				
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	141			
4	2	3	4	2	3	3	3	1	4	3	3	1	1	4	2	3	1	4	3	2	4	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	111			
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	110			
3	2	4	4	2	4	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	4	2	1	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	4	1	3	4	2	1	4	1	94	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	110			
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	102		
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	116		
4	3	2	4	3	1	3	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	109		
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130		
4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2	4	1	102	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	144		
3	2	3	4	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	98	
2	1	1	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	1	3	2	2	1	3	4	2	4	2	4	2	2	3	1	4	1	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	97	
2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	4	2	3	1	1	4	3	3	4	3	2	4	2	3	4	1	2	4	1	101	
4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	100	
3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	4	3	2	3	1	4	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	1	4	2	94	
3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	113		
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	101	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	115	
3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	108	
3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	109	
2	3	3	4	3	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	133	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	126	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	114	
3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	119
3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	112	

2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113				
3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	107				
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	116			
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	110			
4	1	3	4	2	3	3	1	3	2	1	4	2	2	4	1	3	1	4	4	2	3	3	2	2	1	4	1	3	1	3	1	4	2	3	4	1	2	4	1	99				
3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	117			
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150		
2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	2	1	1	2	2	3	1	1	3	2	3	4	4	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	98		
4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	144		
1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146		
4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	107	
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	119	
3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	119	
4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	130	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	152	
3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	112	
3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	107	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	138	
2	2	4	3	4	4	3	1	4	1	2	3	2	3	3	1	4	1	3	2	4	1	3	4	1	1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	102	
4	2	4	4	2	3	3	1	4	2	2	4	1	1	4	1	4	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	1	3	2	1	3	3	1	3	3	1	104	
4	1	4	4	4	2	2	3	4	1	1	4	4	4	1	4	1	3	2	1	4	1	4	1	4	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	104	
4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	3	1	4	1	4	2	3	1	4	4	1	1	4	1	4	1	99	
3	2	2	4	3	3	4	1	4	2	3	4	1	1	4	1	4	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	102
3	2	4	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	1	4	2	3	2	2	3	1	4	4	2	3	3	1	3	3	1	1	4	1	4	1	100		
4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	4	1	4	1	4	4	2	4	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	4	1	103				
3	2	4	3	1	3	3	2	4	2	2	3	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	3	2	3	81	
4	2	3	3	1	2	2	4	1	3	2	3	1	1	3	1	4	1	3	4	1	3	1	2	1	2	3	1	4	2	4	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	3	91	
4	2	3	4	2	4	3	2	3	1	1	3	1	2	4	3	2	2	3	4	1	4	1	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	97	
3	1	4	3	2	4	3	1	4	1	1	3	1	2	4	1	3	1	4	3	2	3	1	3	2	1	3	3	4	1	3	2	1	2	3	4	1	2	4	3	97				
4	2	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	1	3	4	1	3	3	2	2	4	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	99				
3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	4	1	81				
3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	100	
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	100	

4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	122		
3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	100		
3	3	2	4	3	1	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	125		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	119		
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	122		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	1	4	1	4	2	3	3	4	3	3	3	121	
3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	137		
4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	101		
4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	135		
4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	128		
3	3	2	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	104		
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	138		
3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	124		
2	3	3	3	4	1	4	1	4	2	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	3	122	
3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	114	
3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119		
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	135	
3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	120		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	139	
3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	4	1	3	1	1	1	3	2	4	3	3	2	3	1	87
2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	4	1	3	2	4	1	3	4	1	2	4	1	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	128	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	84
3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3	82
4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	112	
4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	132
4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	115

3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	100
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	107
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	116
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	135
4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	130
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	140
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	114
3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	113
4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	124
3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	112
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	103
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	146	
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	124
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	130
4	2	1	4	3	1	3	4	4	1	1	3	1	4	3	3	4	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	100	
2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	105	
3	3	2	4	3	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	129	
4	3	4	4	3	1	2	1	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	133
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	128	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	116	
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	121
3	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	81
2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	84
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	79
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	4	88	
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	100
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	112
3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	112
3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	119

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157					
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	112					
4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	112				
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	130				
2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	81			
2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	78			
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75			
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	76		
2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	75		
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78		
2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78		
3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	73	
4	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	76	
1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	66	
3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	85	
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	97		
2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	78		
4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	79			
4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	141		
4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115		
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	136			
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142		
3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119		
3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	114	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	135
2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	119	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	107
3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	139	

4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	135				
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	132			
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	142				
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	135				
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	136		
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	127			
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	130		
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	130			
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	131			
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124			
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	126			
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125		
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129		
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	127	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122		
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	128		
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	129	
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	128	
4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	132		
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	139
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	124
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	128	
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	132		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	127
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	130	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	147
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	124	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	143

4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	136	
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	125		
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	127		
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	124		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121		
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	123	
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	130	
4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	127	
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	130	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	125
4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	133
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	134	
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	102	
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	128	
4	4	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	113	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	129	
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	111	
4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	126	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	124		
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	114	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	139	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	137	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	3	135
4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	136
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	140		

Hasil Uji Daya Beda Aitemdan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.966	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	114.89	416.618	.552	.966
VAR00002	115.13	413.983	.640	.966
VAR00003	115.00	412.587	.729	.965
VAR00004	114.74	415.646	.649	.966
VAR00005	115.48	415.243	.580	.966
VAR00006	115.31	416.258	.569	.966
VAR00007	114.85	416.421	.676	.965
VAR00008	115.23	419.199	.552	.966
VAR00009	114.78	414.946	.688	.965
VAR00010	115.48	412.387	.650	.966
VAR00011	114.75	414.443	.733	.965
VAR00012	115.72	419.397	.375	.967
VAR00013	115.19	414.573	.641	.966
VAR00014	114.94	420.883	.396	.967
VAR00015	115.14	406.101	.798	.965
VAR00016	114.86	413.941	.665	.965
VAR00017	114.89	412.905	.691	.965
VAR00018	115.32	411.249	.742	.965
VAR00019	114.90	414.301	.760	.965
VAR00020	114.64	421.293	.638	.966
VAR00021	115.21	415.021	.644	.966
VAR00022	114.93	411.938	.762	.965
VAR00023	115.97	421.885	.396	.967
VAR00024	114.91	413.568	.753	.965
VAR00025	115.54	407.855	.794	.965
VAR00026	114.84	412.273	.751	.965
VAR00027	115.47	413.826	.668	.965
VAR00028	114.82	412.475	.760	.965

VAR00029	115.32	408.711	.776	.965
VAR00030	114.91	412.018	.794	.965
VAR00031	115.52	414.478	.656	.965
VAR00032	115.66	420.807	.430	.967
VAR00033	115.27	413.273	.760	.965
VAR00034	115.45	419.149	.512	.966
VAR00035	114.93	417.999	.579	.966
VAR00036	116.01	418.848	.511	.966
VAR00037	115.20	412.261	.683	.965
VAR00038	115.74	417.733	.563	.966
VAR00039	115.08	421.023	.514	.966
VAR00040	115.13	414.362	.678	.965



**Hasil Uji Daya Beda Aitemdan Reliabilitas
Skala Komitmen Organisasi Tahap 2**

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.967	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.35	372.986	.532	.967
VAR00002	113.63	367.061	.694	.966
VAR00003	113.73	369.629	.575	.966
VAR00004	113.17	368.702	.706	.966
VAR00005	113.63	368.778	.684	.966
VAR00006	113.92	368.653	.552	.967
VAR00007	113.49	370.524	.607	.966
VAR00008	114.09	368.237	.614	.966
VAR00009	113.11	368.458	.689	.966
VAR00010	113.99	370.322	.615	.966
VAR00011	113.77	367.453	.711	.966
VAR00012	113.46	371.143	.618	.966
VAR00013	113.90	369.183	.644	.966
VAR00014	113.71	368.525	.619	.966
VAR00015	113.59	373.342	.501	.967
VAR00016	113.87	365.870	.672	.966
VAR00017	113.26	370.631	.635	.966
VAR00018	113.78	363.672	.768	.965
VAR00019	113.43	369.815	.645	.966
VAR00020	113.44	367.482	.633	.966
VAR00021	113.79	361.938	.776	.965
VAR00022	113.75	376.983	.356	.967
VAR00023	113.89	370.875	.536	.967
VAR00024	113.38	369.313	.687	.966
VAR00025	113.82	369.510	.651	.966
VAR00026	113.92	371.013	.566	.966

VAR00027	113.42	369.176	.683	.966
VAR00028	113.81	365.707	.727	.966
VAR00029	113.45	369.377	.619	.966
VAR00030	113.80	363.719	.728	.966
VAR00031	113.47	366.939	.684	.966
VAR00032	113.76	364.705	.734	.966
VAR00033	113.49	372.372	.628	.966
VAR00034	113.75	366.739	.731	.966
VAR00035	113.42	372.927	.566	.966
VAR00036	113.38	369.579	.661	.966
VAR00037	113.77	367.244	.700	.966
VAR00038	113.75	370.536	.598	.966
VAR00039	113.37	373.158	.573	.966
VAR00040	113.79	365.241	.678	.966



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Komitmen
N		265	265
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	118.13	116.55
	Std. Deviation	20.886	19.692
Most Extreme Differences	Absolute	.188	.095
	Positive	.097	.062
	Negative	-.188	-.095
Test Statistic		.188	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi * Komitmen	265	100.0%	0	0.0%	265	100.0%

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Data Empirik Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	265
	Missing	0
Mean		118.13
Std. Deviation		20.886
Minimum		65
Maximum		154

Data Empirik Komitmen Organisasi

Statistics

Komitmen Organisasi

N	Valid	265
	Missing	0
Mean		116.5472
Std. Deviation		19.69191
Minimum		66.00
Maximum		160.00

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Hasil Uji Kategorisasi Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	265
	Missing	0

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	46	17.4	17.4	17.4
	Sedang	194	73.2	73.2	90.6
	Tinggi	25	9.4	9.4	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Hasil Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi

Statistics

Komitmen Organisasi

N	Valid	265
	Missing	0

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	36	13.6	13.6	13.6
	Sedang	196	74.0	74.0	87.5
	Tinggi	33	12.5	12.5	100.0
	Total	265	100.0	100.0	

Report

Motivasi Kerja

Komitmen	Mean	N	Std. Deviation
66	71.00	1	.
72	69.00	1	.
73	82.00	2	9.899
75	76.00	3	9.165
76	72.57	7	5.533
78	78.75	4	3.686
79	84.50	2	6.364
81	77.75	4	2.630
82	77.00	3	3.464
84	79.00	2	5.657
85	79.00	1	.
87	74.00	2	4.243
88	80.00	1	.
91	89.00	1	.
94	90.00	2	12.728
97	90.00	4	12.275
98	118.00	2	26.870
99	90.50	4	7.326
100	108.50	8	20.908
101	105.75	4	23.042
102	102.00	5	18.668
103	95.00	2	29.698
104	111.67	3	18.339
105	114.00	1	.
107	117.80	5	3.194
108	117.00	1	.
109	125.50	2	.707
110	125.00	3	3.606
111	120.33	3	14.468
112	120.63	8	6.413
113	120.57	7	7.569
114	118.17	6	4.355
115	122.40	5	7.403
116	125.33	6	5.922
117	122.43	7	8.658
119	120.23	13	5.555
120	129.00	3	12.166

121	126.29	7	6.969
122	125.86	7	3.388
123	125.14	7	4.670
124	124.25	8	4.950
125	126.17	6	2.927
126	126.50	4	2.380
127	129.14	7	4.298
128	130.44	9	7.468
129	126.50	4	5.447
130	128.73	11	4.735
131	131.00	2	4.243
132	130.60	5	3.975
133	128.00	4	9.452
134	137.00	2	11.314
135	137.29	7	7.889
136	136.75	4	5.123
137	145.33	3	7.572
138	135.00	2	4.243
139	138.50	4	2.380
140	141.50	2	3.536
141	138.00	2	9.899
142	129.33	3	7.024
143	145.00	1	.
144	137.50	4	2.646
146	135.50	2	.707
147	140.00	1	.
150	135.00	1	.
152	142.00	1	.
156	148.00	1	.
157	145.25	4	6.500
160	149.50	2	2.121
Total	118.13	265	20.886

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Komitmen	Between Groups	(Combined Linearity	99683.603	67	1487.815	18.933	.000
		Deviation from Linearity	89944.003	1	89944.003	1144.579	.000
			9739.600	66	147.570	1.878	.000
Within Groups			15480.775	197	78.583		
Total			115164.377	264			

Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	118.13	20.886	265
Komitmen	116.55	19.692	265

Correlations

		Motivasi	Komitmen
Motivasi	Pearson Correlation	1	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	265	265
Komitmen	Pearson Correlation	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	265	265

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

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi * Komitmen	.884	.781	.930	.866

RIWAYAT HIDUP

Nama : Aidil Putra
Tempat/Tanggal lahir : Ujong Drien, 28 Maret 1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
NIM : 180901075
Nama Ayah : Zainal M
Nama Ibu : Masnah
Alamat : Ujong Drien Kec. Meureubo Kab. Aceh Barat
Nomer Ponsel : 085277643140
Alamat Email : 180901075@student.ar-raniry.ac.id

Riwayat Pendidikan :

SD/MIN : MIN Meureubo
SMP/MTsN : MTsN Meureubo
SMA/MAN : SMAN 1 Meulaboh
UNIV : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Orang Tua :

Nama Ayah : Zainal M
Nama Ibu : Masnah
Pekerjaan Ayah/ibu : Pedagang/IRT
Alamat : Ujong Drien Kec. Meureubo Kab. Aceh Barat

Banda Aceh 4 Juli 2023

Peneliti

Aidil Putra