

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING***

SKRIPSI



Oleh:

Nuraila R

202010230311485

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING***

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



NURAILA R
NIM : 202010230311485

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

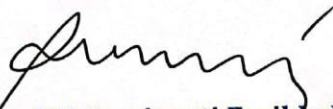
NURAILA R

Nim : 202010230311485

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 09 September 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

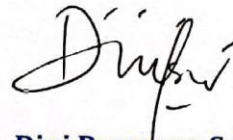
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah.,M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



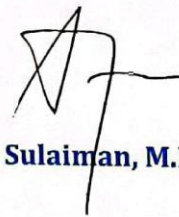
Dr. Dini Permana Sari.,S.Psi.,M.M

Anggota I



Dr. Istiqomah.,M.Si

Anggota II

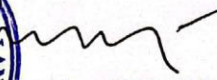


Ahmad Sulaiman, M.Ed (CPEP)

Mengesahkan

D e k a n,




Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuraila R
NIM : 202010230311485
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

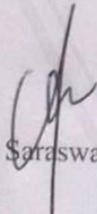
Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Outsourcing

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas dan royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai undang-undang yang berlaku.

Malang, 01 Oktober 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi.

Yang Menyatakan



Nuraila R

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Outsourcing*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Putri Saraswati, M.Psi., Psikolog., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si. dan Ibu Dr. Dini Permana Sari, S.Psi., M.M., Psikolog selaku dosen Pembimbing I dan Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan masukan, serta arahan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Zainul Anwar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen wali penulis yang telah memberikan bimbingan akademik sejak awal masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
5. Seluruh responden yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian penulis.
6. Kedua orang tua tercinta Bapak Raji, S.Pd dan Ibu Nurbaya yang selalu mendoakan dan memberikan support baik secara emosional maupun material, dan kedua kakak penulis Astuti. R, S. Kep., M.Kes dan Astika. R, S.E. yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan hiburan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir
7. Teman-teman seperjuangan kelas I angkatan 2020 dan teman CoE yang telah membantu selama penulis mengerjakan skripsi.
8. Tidak lupa kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih telah kebersamai selama proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan, serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menjadi referensi bagi peneliti lain.

Malang, 21 Agustus 2024

Penulis,

Nuraila R

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
Komitmen Organisasi	6
Definisi komitmen organisasi	6
Aspek yang membentuk komitmen organisasi	7
Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	7
Motivasi Kerja (<i>Work Motivation</i>)	8
Definisi motivasi kerja (<i>Work Motivation</i>)	8
Aspek yang membentuk motivasi kerja (<i>Work Motivation</i>)	9
Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (<i>Work Motivation</i>).....	9
Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi	10
Kerangka Berpikir	11
Hipotesis	11
METODE PENELITIAN	11
Rancangan Penelitian	11
Subjek Penelitian	11
Variabel dan Instrumen Penelitian	12
Prosedur dan Analisis Data.....	13
HASIL PENELITIAN	14
DISKUSI	15
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	16
REFERENSI	18
LAMPIRAN	24

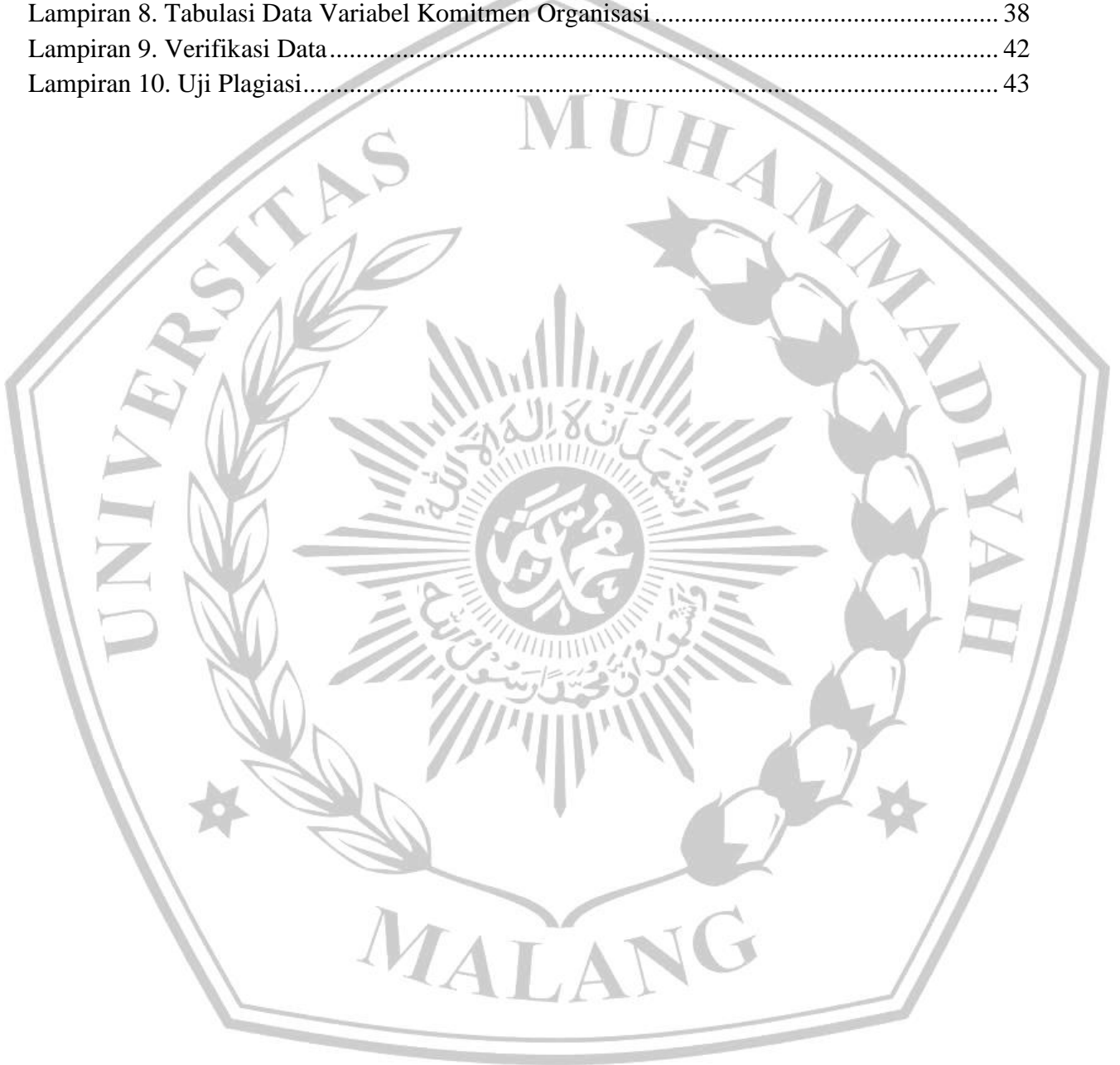
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian	12
Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian	14
Tabel 3. Uji Normalitas	14
Tabel 4. Uji Korelasi	14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala Penelitian	24
Lampiran 2. Skala Penelitian	24
Lampiran 3. Deskriptif Variabel	26
Lampiran 4. Uji Normalitas	27
Lampiran 5. Uji Korelasi.....	27
Lampiran 6. Tabulasi Data Demografi.....	28
Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja.....	31
Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi.....	38
Lampiran 9. Verifikasi Data.....	42
Lampiran 10. Uji Plagiasi.....	43



HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN OUTSOURCING

Nuraila R

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Email: nuraila@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan, karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menumbuhkan rasa loyalitas. Karyawan yang merasa termotivasi di lingkungan kerja mereka lebih cenderung ingin tetap berada di organisasi dalam jangka panjang atau memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, karyawan *outsourcing* dituntut untuk memiliki kinerja, produktivitas, adaptasi, dan tanggung jawab yang sama dengan karyawan *non outsourcing* tetapi penghasilan dan tunjangan yang diperoleh berbeda. Kondisi ini dapat mempengaruhi intensi turnover pada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi dengan subjek penelitian adalah karyawan *outsourcing* di PT. X yang berjumlah 161 subjek yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja dan komitmen organisasi. Metode analisis yang digunakan adalah uji korelasi *pearson*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* di PT. X. Penelitian ini menggunakan karyawan *outsourcing* sebagai subjek yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lain. Adapun kelemahan dari penelitian ini adalah kedua skala yang digunakan memiliki makna yang sama sehingga hasil uji korelasi yang diperoleh tinggi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Karyawan Outsourcing, Motivasi Kerja

Abstract. *The importance of work motivation in employees is highlighted, as it leads to a sense of loyalty and commitment towards the organization. However, when it comes to outsourced employees, who have different income and benefits compared to non-outsourced employees, turnover intention becomes a concern. This study aimed to investigate the relationship between work motivation and organizational commitment in outsourced employees at PT X. The research involved 161 subjects who were selected through a simple random sampling technique. The work motivation and organizational commitment scales were used as instruments, and the analysis employed the Pearson correlation test. The results revealed a positive correlation between work motivation and organizational commitment in outsourced employees at PT X. Notably, this study stands out by focusing on outsourced employees as subjects. One limitation of this study is that the two scales used in the research have similar meanings, which may have resulted in high correlation test results.*

Keywords: *Organizational Commitment, Outsourcing Employees, Work Motivation*

Saat ini fenomena penggunaan jasa *outsourcing* oleh perusahaan semakin meningkat. Banyak perusahaan *outsourcing* aktif menawarkan dan mempromosikan perusahaan mereka kepada perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Penggunaan karyawan *outsourcing* memungkinkan perusahaan lebih fokus dalam kegiatan utamanya dan tidak perlu melakukan upaya-upaya lain sebagaimana mengelola karyawan tetap seperti sistem karir, penggajian, pensiun atau pesangon dan lain sebagainya terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

Maimun (dalam Darmawan, 2021) menjelaskan *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis. Sedangkan karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang diperoleh dari sebuah perusahaan penyedia tenaga kerja yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Walaupun ia bekerja di perusahaan pengguna, karyawan tersebut statusnya adalah karyawan perusahaan *outsourcing* (Mahardayani & Dhania, 2014).

Mahardiani & Pradhanawati (2013) karyawan *outsourcing* memperoleh gaji tidak langsung dari perusahaan tempat mereka bekerja melainkan dari perusahaan *outsourcing* sendiri dan nilainya pun berbeda dari karyawan tetap. Walaupun demikian, karyawan *outsourcing* memiliki tanggung jawab yang sama dengan karyawan tetap, memiliki fasilitas fisik seperti sarana dan prasarana yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sama dengan karyawan tetap dan dituntut produktif dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai standar perusahaan pengguna.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Peran karyawan dalam organisasi tidak terlepas dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja. Salah satu sikap positif karyawan di tempat kerja adalah komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi sangat penting karena komitmen terhadap organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi (Wartono & Edalmen, 2023). Komitmen organisasional menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat. Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang bersungguh-sungguh terhadap tugasnya, bertanggung jawab melaksanakan tugas-tugas serta sikap loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Saputro, 2019).

Yusuf & Syarif (dalam Wangsa & Edalmen, 2022) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memilih untuk tetap berada di organisasi karena sudah merasa bahwa dirinya bekerja untuk organisasi atas kemauannya sendiri. Setiap karyawan perlu memiliki komitmen organisasi sebagai indikator kinerja, karena semakin tinggi komitmen organisasi yang dimilikinya maka akan menghasilkan performa kinerja yang baik, dan rendahnya tingkat absen serta rendahnya tingkat *turnover* (Pertiwi & Mulyana, 2019).

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun dan keinginan untuk membantu mencapai tujuan organisasi Yusuf & Syarif (dalam Wangsa & Edalmen, 2022). Sedangkan menurut Hakim (2015), komitmen organisasi adalah keinginan dan kemauan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Becker *et al.* (dalam Sinambela, 2021)

menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan untuk organisasi mereka dan terkait dengan hasil yang diinginkan seperti kepuasan kerja, motivasi dan kehadiran.

Komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena memberikan pengaruh yang signifikan di dalam organisasi. Komitmen organisasi tentu akan berdampak pada hal lain yaitu seperti kepuasan kerja dan tingkat *turnover* pada organisasi. Individu yang menjadi anggota organisasi akan lebih bersemangat dan terdorong untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaannya apabila individu tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen organisasi rendah maka usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak akan maksimal yang berujung pada ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga muncul adanya keinginan untuk meninggalkan organisasinya (Indrawati et al., 2017).

Fitriany (2017) menyatakan bahwa keberhasilan serta eksistensi setiap organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan jasa atau produk yang dihasilkan tentu membutuhkan anggota karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Safitri & Agustin (2020), tujuan dari komitmen organisasi yaitu agar dapat tercipta situasi yang nyaman di tempat kerja para karyawan. Jika tidak tercipta situasi tersebut, maka komitmen organisasi karyawan akan rendah, dan menyebabkan tingginya tingkat *turnover* dalam organisasi. Menurut Pisneacova (dalam Cahyana & Prahara, 2021) adanya *turnover* yang tinggi pada perusahaan membuat penilaian seseorang terhadap perusahaan menjadi negatif dan hal itu membuat orang yang sedang mencari pekerjaan kurang percaya terhadap perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Widyawati & Himawan (2022), angka *turnover* yang cukup tinggi pada perusahaan bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun, serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Putri (2014) juga menyatakan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang ada pada karyawan adalah motivasi. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor motivasi merupakan pernyataan yang juga didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rambe et al., (2023) yang menyebutkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka komitmennya pun tinggi. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Setiawan et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila motivasi kerja semakin meningkat maka akan diikuti juga dengan meningkatnya komitmen organisasi.

Meizary & Magdalena (2024) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang baik, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, tidak mudah mengeluh, dan akan mendapatkan kebahagiaan serta kepuasan dalam bekerja, yang bermanfaat bagi kondisi fisik dan psikis karyawan. Keadaan psikologis yang dibangun dengan baik dapat menjadi motivasi dan perilaku positif dari pegawai yang ditandai dengan semangat, penyerapan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Semangat dicirikan dengan tingginya kadar energi dan ketahanan mental, kesediaan untuk terlibat aktif dan memiliki ketekunan, bahkan dalam menghadapi kesulitan. Menurut Locke (dalam Lie & Siagian, 2018) Karyawan yang memiliki perasaan senang dan perasaan positif terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya disebut dengan kepuasan kerja.

Karyawan *outsourcing* dituntut memiliki kinerja yang baik, menghasilkan produktivitas tinggi baik secara kuantitas maupun kualitas untuk dapat bertahan di organisasi. Disisi lain, ketidakjelasan status, tidak ada jaminan keberlangsungan dan pengembangan karir yang jelas menjadi tekanan lain dalam aktivitas kerjanya. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Salah satu dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan *outsourcing* di lingkungan kerja adalah stress kerja (Mahardayani & Dhania, 2014). Pada beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa faktor yang paling tinggi membangkitkan stress kerja pada karyawan *outsourcing* adalah pengembangan karir. Meskipun pekerja tetap dan karyawan *outsourcing* melakukan jenis pekerjaan yang sama, di tempat yang sama dengan jam kerja yang sama juga. Selain itu, menurut Hartono (dalam Mahardayani & Dhania, 2014) karyawan *outsourcing* yang tidak sesuai dengan target perusahaan tidak akan diperpanjang kontraknya dan akan dengan mudah mendapat penggantinya dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Tidak hanya itu, karyawan *outsourcing* juga tidak memiliki jenjang karir, masa kerja yang tidak pasti, serta terkadang gaji mereka yang telah dibayar oleh perusahaan pengguna dipotong oleh perusahaan induk atau penyedia jasa tenaga kerja sebagai jasa memberi pekerjaan di perusahaan lain tersebut. Hal ini, dapat menimbulkan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*.

Smithson & Lewis (dalam Wardhani et al., 2020) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Saputra, et al. 2016)

Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap (Raharjo et al, 2023). Menurut Veloso et al., (2021), konsep komitmen organisasi telah menarik minat yang cukup besar sebagai upaya untuk memahami intensitas dan stabilitas dedikasi karyawan terhadap organisasi kerja. Komitmen terhadap organisasi juga membahas tentang kedekatan karyawan yang mencerminkan kuatnya keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya (Hendri, 2019). Raharjo et al (2023) menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai syarat untuk menduduki jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Menurut Safitri & Agustin (2020), komitmen organisasi selain harus dimiliki oleh karyawan, juga harus dipahami arti maknanya. Tujuannya agar dapat tercipta situasi yang nyaman di tempat kerja para karyawan. Jika tidak tercipta situasi tersebut, maka komitmen organisasi karyawan akan rendah, dan menyebabkan tingginya tingkat *turnover* dalam organisasi

Angraini et al (2021) menyebutkan bahwa dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan serta keterikatannya terhadap organisasi Suma & Lesha, (dalam Raharjo et al, 2023). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi salah satu cara untuk meminimalkan konsekuensi pergantian karyawan di perusahaan. Komitmen organisasi berhubungan dengan rendahnya tingkat absensi dan intensi *turnover* pada karyawan (Sinambela, 2021). Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena seorang karyawan

dapat menjadi lebih bertanggung jawab dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensitas untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan (Tambarin, et al 2018)

Atrizka et al., (2021), menyebutkan bahwa masih banyak karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Yang mana hal ini bukan hanya berpengaruh pada perusahaan, tetapi juga membawa kerugian bagi karyawan itu sendiri. Hal tersebut disebabkan karena mereka harus beradaptasi lagi di organisasi yang baru. Rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan organisasi dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan mengarah pada kualitas, tingkat produktivitas serta komitmen organisasi yang tinggi dan akan lebih termotivasi untuk aktif dalam organisasi, dan memaksimalkan usaha untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin agar dapat menguntungkan dan mengembangkan organisasi. Berbeda dengan karyawan *outsourcing*, dimana mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik tetapi penghasilan yang diperoleh berbeda dengan karyawan yang bukan *outsourcing*. Mahardayani & Dhania (2014) menyatakan bahwa karyawan yang berstatus *outsourcing* mendapat penghasilan yang berbeda dengan karyawan berstatus tetap dan juga tidak memiliki kesempatan dalam pengembangan karir di organisasi. Hal ini dapat berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi karyawan *outsourcing*.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Luthans (dalam Januartha & Nurwidawati, 2014) menyatakan bahwa komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif bagi organisasi. Organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja yang tinggi jika tidak menimbulkan komitmen karyawannya. Allen & Meyer (1997) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik individu, psikologis, karakteristik kerja, pengalaman kerja, *role states*, hubungan antar karyawan maupun pimpinan, karakteristik organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan *performance* kerja.

Mayvita et al (2017) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan kebutuhan eksistensi seperti gaji, suasana kerja yang nyaman, peralatan kerja dan keamanan serta keselamatan saat bekerja. Untuk berinteraksi dengan individu lainnya dibutuhkan kebutuhan berhubungan. Karyawan juga membutuhkan kebutuhan pertumbuhan karena adanya keinginan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk memperoleh penghargaan atas kontribusinya sebagai karyawan berprestasi. Luz et al (2018) menjelaskan bahwa beberapa penelitian menemukan bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan yang terpenuhi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, baik secara emosional, rasa tanggung jawab, maupun karena keinginan untuk tetap bertahan.

Benny et al (2021) Menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan sudah maksimal dan disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sikap karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hersey (dalam Putri, 2014) menyebutkan bahwa faktor motivasi kerja merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu,

misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

Motivasi merupakan suatu hal penting yang sangat mendukung bagaimana karyawan bersikap dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung bekerja dengan tekun dan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Tapi berbeda halnya dengan karyawan yang bekerja di PT.X, dimana karyawan yang diterima bekerja pada perusahaan outsourcing tersebut yang kemudian ditempatkan pada perusahaan yang bekerjasama dengan PT.X tetapi tidak sedikit karyawan yang tidak bertahan lama di perusahaan tempat mereka bekerja.

Hal yang membedakan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian terdahulu yaitu karakteristik subjek yang mana penelitian ini menggunakan sampel karyawan *outsourcing* di PT.X untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dimana pada penelitian lain atau penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi dengan variabel kepuasan kerja, stress kerja, kinerja karyawan, dan lainnya dengan menggunakan sampel penelitian yang merupakan karyawan yang bukan pekerja alih daya atau *outsourcing*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di PT. X?” Kemudian hipotesis yang muncul adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di PT.X. Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan outsourcing di PT.X

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam ruang lingkup psikologi industri dan organisasi dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai hubungan antara motivasi kerja (*work motivation*) terhadap komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*. Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan mengenai hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, serta memberikan informasi tambahan mengenai gambaran motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*.

Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu sikap dimana karyawan atau individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, merasa terlibat dengan organisasi, dan loyal terhadap organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Arifin et al., 2016). Sedangkan Susmiati & Sudarma (2015) memandang komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan untuk membantu tercapainya tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi karyawan merupakan kekuatan penting dalam tubuh organisasi. Hilangnya komitmen karyawan berarti organisasi kehilangan dukungan dan

loyalitas dari karyawan. Menurut Tarjono et al (2021) Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi dan keterlibatan karyawan untuk memutuskan tetap menjadi bagian dari organisasi.

Aspek yang membentuk komitmen organisasi

Terdapat tiga komponen yang di kembangkan oleh Allen & Meyer (1991) untuk membangun komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen afektif mencerminkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan merasakan kesetiaan yang tulus terhadap organisasi tersebut. Komitmen afektif terjadi ketika karyawan ingin tetap berada dalam organisasi karena adanya keterikatan emosional. Komitmen afektif ini difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen keberlanjutan didasarkan pada persepsi karyawan terhadap investasi relatif yang telah mereka lakukan dalam organisasi, dan biaya relatif yang terkait dengan hal tersebut. Komitmen berkelanjutan ini terjadi ketika seseorang harus tetap berada dalam organisasi karena dia membutuhkan tunjangan dan gaji atau tidak dapat menemukan pekerjaan lain yang dapat diterima.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Atau karyawan tersebut percaya bahwa ia berhutang pada organisasi yang mewajibkannya harus tetap berada dalam organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Allen & Meyer (dalam Haniyah & Lestari, 2022) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Karakteristik pribadi individu, karakteristik ini terbagi dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis ini mencakup gender, usia, status, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
2. Karakteristik organisasi, karakteristik organisasi ini mencakup struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman organisasi, pengalaman organisasi ini tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada di organisasi.

Spector (2011) juga memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen, dan Smith yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, serta keadilan dalam perlakuan. Semakin baik kondisi pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.
2. Harapan, merujuk pada sejauh mana karyawan mengembangkan ikatan dan keterlibatan dengan organisasi berdasarkan pada harapan mereka terhadap pengalaman kerja di masa depan. Harapan ini hal-hal seperti peluang untuk pertumbuhan karir, pengakuan atas kontribusi mereka, dan kejelasan mengenai arah dan tujuan organisasi. Jika harapan-

harapan ini terpenuhi, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

3. Tunjangan, tunjangan ini dapat berupa bonus, insentif, asuransi kesehatan, cuti tambahan, atau manfaat lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Ketika karyawan merasa bahwa tunjangan yang mereka terima berharga dan memadai, mereka akan cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
4. Pekerjaan yang tersedia, hal ini berkaitan dengan adanya kesesuaian antara pekerjaan yang tersedia dengan kebutuhan, minat, dan keterampilan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang tersedia memberikan mereka peluang untuk berkembang, mencapai tujuan karir, dan merasa diberi nilai, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
5. Nilai-nilai personal, merujuk pada adanya kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Ketika organisasi mempromosikan dan mendorong nilai-nilai yang sejalan dengan nilai yang dimiliki karyawan, seperti integritas, keadilan, dan kerja tim maka karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.
6. Rasa penuh kewajiban, komitmen yang didasarkan pada rasa kewajiban dapat mendorong karyawan untuk bertahan pada organisasi dalam jangka panjang dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Sama halnya dengan Allen dan Meyer, menurut Nortcraft & Neale (1996) komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor, seperti

1. Faktor pribadi (seperti usia, masa jabatan dalam organisasi, disposisi, atribusi pengendalian internal atau eksternal)
2. Faktor organisasi (desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan)
3. Faktor non-organisasi (ada tidaknya alternatif pekerjaan lain).

Motivasi Kerja (*Work Motivation*)

Definisi motivasi kerja (*Work Motivation*)

Istilah motivasi sering kali disamakan dengan istilah motif yaitu dorongan, gerak hati, dan kebutuhan. Dalam sejumlah teori motivasi dijelaskan bahwa motivasi bermula dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, sehingga menimbulkan ketegangan-ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak (Andriani et al, 2018). Teori kebutuhan ERG Alderfer (dalam Wijono, 2010) juga menjelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan atau eksistensi, hubungan relasi, dan pertumbuhan berdasarkan urutan kekonkritannya. Terdapat dua alasan yang mendasar pada teori ini yaitu, semakin suatu kebutuhan yang paling konkret dicapai, maka semakin besar kebutuhan yang kurang konkrit (abstrak) dipenuhi. Kemudian, semakin kurang sempurna kebutuhan dicapai, maka semakin besar keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar mendapat kepuasan. Selain itu, teori kebutuhan ERG Alderfer menyatakan bahwa jika kebutuhan untuk tumbuh dihalangi oleh lingkungan dan tidak diberikan kesempatan, maka karyawan akan kehilangan semangat dan minat dalam pekerjaannya. Tingkat kebutuhan dalam teori ERG ini yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan, bisa saling menguatkan dan mendorong seseorang untuk ke tingkat yang lebih tinggi. Dan teori ini memungkinkan seorang pekerja untuk tetap termotivasi meskipun ada tingkatan kebutuhan yang belum terpenuhi (Ruswanti, 2013).

Sakiman (2019), mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya

tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah kondisi dan sikap mental seseorang yang memberikan kekuatan memberikan dorongan atau menyalurkan perbuatan ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan dalam melakukan pekerjaan (Sumartyawati, et al. 2017). Wijono (2010) dalam bukunya juga menjelaskan definisi motivasi kerja sebagai ketekunan individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri.

Aspek yang membentuk motivasi kerja (*Work Motivation*)

Pada teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang dikembangkan oleh Alderfer (1969) merupakan modifikasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Pada teori ERG, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), yaitu kebutuhan akan material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, mobil.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), yaitu individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (*Work Motivation*)

Harefa (dalam Marliani & Hambali, 2018) memaparkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yang berasal dari luar diri individu yang meliputi:
 - 1) Gaji besar. Setiap orang menginginkan gaji yang besar, hal tersebut mendorong individu untuk bekerja lebih keras lagi
 - 2) Pujian dari atasan. Saat mendapat pujian dari atasan, karyawan akan merasa senang dan hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik lagi.
 - 3) Suasana di tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan. Situasi tempat kerja yang nyaman dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan akan membuat seorang karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja.
 - 4) Adanya kejuaraan dalam perusahaan. Hal ini membuat karyawan tertantang untuk bekerja sebaik mungkin demi mendapatkan prestasi yang baik. Apabila karyawan tersebut berhasil menjadi juara, akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya dan masa depan karirnya
2. Faktor internal, yang berasal dari dalam diri individu yang meliputi:
 - 1) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu alasan orang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya. Biaya hidup yang besar dapat membuat seseorang semangat bekerja agar memperoleh gaji yang besar.
 - 2) Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat. Mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan minat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
 - 3) Berani menghadapi tantangan. Tantangan dalam pekerjaan harus dihadapi. Motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi senjata untuk melawan rasa takut terhadap tantangan.
 - 4) Menginginkan jabatan tinggi. Jabatan yang tinggi selalu diincar oleh setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan yang diduduki, semakin besar gaji yang diperoleh.

- 5) Keinginan untuk bersaing dengan rekan kerjanya. Seorang karyawan tidak dapat menghindari persaingan yang ada di tempat kerja. Persaingan tersebut pasti menghidupkan perasaan untuk menunjukkan segala yang terbaik dari dirinya.
- 6) Memiliki target tertentu yang ingin dicapai. Target ini tidak selalu berupa gaji yang besar atau jabatan yang tinggi.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Motivasi kerja adalah kekuatan energi yang mengawali perilaku kerja seseorang. Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan upaya-upaya untuk mencapai suatu perilaku kerja (Hadi & Hanurawan 2018). Haris et al. (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik cenderung lebih berkomitmen, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, dan berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, faktor-faktor motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir juga berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian Rambe et al., (2023) menyebutkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi maka komitmennya pun tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Sugiarti, 2023). Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat perlu dimiliki setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik secara berkelanjutan atau bertahan lama di perusahaan.

Putri (2014), dalam penelitiannya mengenai hubungan motivasi kerja dengan komitmen karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Putri, (2014) dalam penelitian tentang hubungan motivasi dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sucofindo menyatakan adanya hubungan yang erat antara motivasi dengan komitmen organisasi, yang mana setelah dilakukan pengujian hasilnya menyatakan jika motivasi meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan komitmen organisasi karyawan. Jika motivasi karyawan tinggi maka komitmennya pun tinggi, begitupun sebaliknya.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* di PT. X

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Metode ini berfokus pada pengujian hubungan antar variabel melalui deskripsi angka serta analisis data. Penelitian korelasional berfokus pada pengidentifikasian sejauh mana variasi suatu variabel dapat berhubungan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan nilai koefisien korelasinya (Azwar, 2019).

Subjek Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Sedangkan menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan informasi (data) penelitian (Roflin et al., 2021). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan

outsourcing di PT.X sebanyak kurang lebih 300 orang dimana jumlah karyawan ini dihitung per bulan Januari tahun 2024

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dijadikan subjek dan dapat mewakili seluruh populasi (Dwisyahputra et al, 2021). Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil menggunakan teknik random sampling yang dilakukan secara acak dengan menggunakan bantuan program komputer untuk menentukan angka bilangan random. Teknik ini memungkinkan semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan, berdasarkan tabel Isaac dan Michael pada buku Sugiyono (2017) dengan tingkat kesalahan 5 % adalah 161 orang.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	112	69.6 %
Perempuan	49	30.4 %
Usia		
28 – 43 tahun	13	8.1 %
18 – 27 tahun	148	91.9 %
Lama Bekerja		
1 – 24 minggu	47	29.2 %
25 – 48 minggu	74	46.0 %
49 – 72 minggu	10	6.2 %
73 – 96 minggu	30	18.6 %
Total	161	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 161 responden dengan persentase 69,6 % berjenis kelamin laki-laki dan 30,4 % berjenis kelamin perempuan sehingga dapat dilihat bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Rata-rata dari subjek penelitian berada pada rentan usia 18-27 tahun. Kemudian untuk kategori lama bekerja, dapat dilihat bahwa hanya 18.6 % subjek yang memiliki durasi kerja yang lama di perusahaan X yaitu antara 73-96 minggu atau 2 tahun. Lalu, terdapat 47 subjek dengan persentase 29.2 % yang memiliki durasi kerja yang belum cukup setahun dengan rentang waktu antara 1 minggu sampai dengan 24 minggu atau kurang lebih enam bulan. Dan dari frekuensi subjek bisa dilihat bahwa kebanyakan subjek memiliki durasi kerja antara 25-48 minggu yaitu sebanyak 74 orang dengan persentase 46 %.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel merupakan objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja ialah dorongan yang membuat individu ingin terus bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan atau kesediaan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data, sehingga dapat mempermudah proses penelitian (Arifin, 2014). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan menggunakan skala motivasi kerja dan komitmen organisasi. Skala adalah suatu daftar pernyataan yang diberikan kepada subjek yang dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Pada variabel bebas (X), skala motivasi kerja yang akan digunakan diadaptasi dari Rohman & Wijono (2021) dimana peneliti tersebut menggunakan skala motivasi kerja yang disusun oleh Arnolds & Boshoff (2002), berdasarkan dari teori ERG Alderfer (Wijono, 2010) yang memiliki 20 item pernyataan dengan 3 aspek yaitu kebutuhan eksistensi (*Existence needs*), kebutuhan relasi (*Relatedness needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*). Skala motivasi ini memiliki nilai reliabilitas atau *Cronbach's alpha* sebesar 0,891. Semua item pada skala motivasi kerja ini adalah pernyataan *favorable* dengan lima alternatif jawaban, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Kurang Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju). Beberapa contoh item yang digunakan yaitu “Gaji saya memadai untuk mencukupi kebutuhan dasar dalam hidup saya” dan “Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja”.

Pada variabel terikat (Y), skala komitmen organisasi yang digunakan diadaptasi dari Sari., (2021) dimana peneliti tersebut menggunakan skala komitmen organisasi Allen & Meyer yang memiliki 18 aitem pernyataan dengan 3 aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Adapun reliabilitas atau *Cronbach's alpha* skala ini adalah sebesar 0,806. Pada skala komitmen organisasi ini terdapat 14 item *favorable* dan 4 item *unfavorable* dengan lima alternatif jawaban, untuk pernyataan *favorable* dimulai dari 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 3 (Cukup Sesuai), 4 (Sesuai), 5 (Sangat Sesuai). Sedangkan untuk item *unfavorable* kebalikan dari *favorable* yaitu 1 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Cukup Sesuai), 4 (Tidak Sesuai), 5 (Sangat Tidak Sesuai). Beberapa contoh item yang digunakan yaitu “Demi memenuhi kebutuhan hidup maka tidak ada alasan yang kuat untuk keluar dari perusahaan ini” dan “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya”.

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur dalam penelitian ini terdapat tiga tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap analisis data. Tahap persiapan, dimulai dari penentuan variabel, pembuatan latar belakang penelitian, dan mendalami kajian teoritik mengenai variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Serta mencari dan menentukan skala yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kemudian pada tahap pelaksanaan, peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan skala atau alat ukur yang telah diadaptasi dari peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian mengenai variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Untuk penyebaran skala dibuat dalam bentuk kuisioner menggunakan *google form*. Setelah itu, pada tahap analisis, data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi pengolahan data statistik yaitu *IBM SPSS Statistics 25* berupa uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi. Uji korelasi dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson* untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan atau tidak.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Motivasi Kerja

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Motivasi Kerja	Tinggi	$88 \leq X$	39	24.2 %
	Sedang	$76 \leq X < 88$	85	52.8 %
	Rendah	$X < 76$	37	23.0 %
Total			161	100 %

Komitmen Organisasi

Variabel	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Komitmen Organisasi	Tinggi	$72 \leq X$	29	18.0 %
	Sedang	$59 \leq X < 72$	109	67.7 %
	Rendah	$X < 59$	23	14.3 %
Total			161	100 %

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel dibedakan dalam tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Pada kedua variabel jumlah persentase terbanyak adalah kategori sedang yaitu 52,8 % pada variabel motivasi kerja dan 67,7 % pada variabel komitmen organisasi. Kemudian untuk kategori yang dominan banyak setelah kategori sedang adalah kategori tinggi dimana pada variabel motivasi kerja kategori tinggi berada pada persentase 24,2 % dengan frekuensi 39 responden dan untuk variabel komitmen sebanyak 29 responden atau 18 % yang mana persentase tersebut lebih besar dari kategori rendah pada masing-masing variabel. Untuk kategori rendah pada variabel motivasi kerja berada pada persentase 23 % atau sebanyak 37 responden kemudian untuk variabel komitmen organisasi berada pada persentase 14,3 % atau 23 responden yang artinya pada kedua variabel dengan tiga kategori yang ada, kebanyakan responden memiliki tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi yang sedang.

Tabel 3. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Unstandardised Residual
	0.200

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode teknik Kolmogorov-Smirnov. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansinya sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini sesuai dengan besar taraf signifikansi data yang berdistribusi normal, yaitu $> 0,05$.

Tabel 4. Uji Korelasi

Variabel	Pearson's r
Motivasi Kerja – Komitmen Organisasi	0.725**

$n=161$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, two-tailed

Hasil uji analisis korelasi *Pearson* diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi dengan $r = 0,725$; $p < 0,01$. Adapun nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.525 yang menunjukkan bahwa kontribusi yang

diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

DISKUSI

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* di PT. X yang mana hal tersebut dibuktikan pada uji korelasi yang nilai signifikansinya $< 0,01$. Kemudian pada nilai koefisien korelasinya (r) diperoleh nilai sebesar 0,725 yang artinya terdapat hubungan yang positif atau berbanding lurus dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki, begitupun sebaliknya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yanuar & Setiawan (2023) yang menyatakan bahwa tingginya komitmen karyawan sangat dipengaruhi oleh kuatnya motivasi kerja. Yanuar & Setiawan (2023) dalam jurnalnya juga menjelaskan beberapa riset terdahulu yang menyebutkan bahwa kekuatan motivasi kerja karyawan akan berdampak secara positif terhadap tingkatan komitmen organisasionalnya.

Berdasarkan hasil deskriptif subjek pada penelitian ini juga diketahui bahwa kebanyakan subjek berada pada rentan usia gen Z yaitu karyawan yang berusia 18-27 tahun dengan persentase 91,9 % yang mana usia tersebut menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2019 (dalam Ramadhani & Nindyati, 2022) sudah termasuk dalam kategori usia kerja. Kemudian 8,1% subjek dalam penelitian ini termasuk dalam kategori generasi Y atau generasi milenial yang mana rentan usianya yaitu 28-43 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan generasi dalam lingkungan kerja. Nurdianto et al. (2023) menyatakan bahwa konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu dan setiap generasi mempunyai karakteristik yang berbeda, termasuk pandangan mereka terhadap dunia kerja.

Yanistasa et al (2024) menyatakan bahwa generasi Z cenderung kurang berkomitmen terhadap suatu pekerjaan karena generasi Z mudah merasa bosan dengan pekerjaan yang kurang menantang. Dwidienawati & Gandasari (2018) menyatakan bahwa generasi Z juga tidak memiliki keyakinan untuk menerima pekerjaan yang bersifat jangka panjang, dan khawatir untuk menerima pekerjaan yang bersifat jangka pendek. Sejalan dengan Dwidienawati & Gandasari, Fajriyanti et al (2023) menjelaskan bahwa generasi Z memiliki keraguan dalam memilih pekerjaan yang bersifat jangka panjang dan memiliki karakteristik yang cenderung tidak yakin pada pekerjaannya, tidak memiliki komitmen, serta ikatan terhadap pekerjaan atau organisasi. Putra (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa generasi Y memiliki loyalitas yang jauh lebih baik daripada generasi Z. Miller (dalam Putra, 2018) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perbedaan generasi terhadap komitmen organisasi.

Mengenai usia karyawan, Robbins (dalam Saputra et al, 2016) menyatakan bahwa semakin tua usia karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan bertambahnya usia. Oleh karena itu, usia karyawan dapat mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi

Pada tabel deskriptif subjek penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebanyakan subjek memiliki masa kerja yang belum terlalu lama yaitu 25-48 minggu atau belum lebih dari satu tahun. Desa (dalam Ayuni & Khoirunnisa, 2021) menyatakan bahwa karyawan dengan masa

kerja selama kurang dari atau sama dengan tiga tahun akan memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja. Robbins & Judge (dalam Ayuni & Khoirunnisa, 2021) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit akan memunculkan intensi *turnover* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Kingkin et al (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara masa kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut, begitu pun sebaliknya. Angel & Perry (dalam Khairuddin, 2021) menjelaskan bahwa masa kerja yang pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang pendek cenderung lebih rendah. Fadli (2022) menjelaskan bahwa masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai berkomitmen, hal ini disebabkan karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas yang lebih menantang, peluang untuk promosi yang lebih tinggi, memiliki hubungan sosial yang lebih bermakna, akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

Penelitian ini tidak lepas dari kekurangan yang dirasakan oleh peneliti seperti pada proses pengambilan data yang menggunakan *google form* sehingga sulit bagi peneliti untuk bisa memastikan apakah responden mengisi dengan sebenarnya atau tidak sehingga memungkinkan terjadinya bias dan perlu diketahui bahwa penelitian ini masih bersifat korelasional, sehingga belum dapat memastikan apakah motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek yang menyebabkan mereka memiliki komitmen organisasi. Tidak hanya itu, kelemahan lain dari penelitian ini adalah skala motivasi kerja ERG yang digunakan memiliki makna yang sama dengan skala komitmen organisasi berdasarkan teori Allen & Meyer sehingga hasil uji korelasi yang diperoleh tinggi.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan berbanding lurus antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing* di PT. X, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasinya.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Motivasi yang tinggi tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas tetapi juga dapat mengurangi tingkat *turnover* pada perusahaan. Perusahaan harus bisa merancang strategi yang lebih efektif yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja, memberikan peluang bagi karyawan untuk bertumbuh dan mengembangkan karir mereka, serta perusahaan juga perlu mempertimbangkan tunjangan yang diterima karyawan *outsourcing* dengan karyawan non *outsourcing* dimana pekerjaan yang mereka kerjakan hampir sama namun upah yang diterima berbeda. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi para karyawan *outsourcing*. Oleh karena itu, perusahaan atau manajemen sumber daya manusia perlu menyeimbangkan beban kerja dan kompensasi yang karyawan *outsourcing* terima. Selain itu, perusahaan juga perlu mengidentifikasi perbedaan generasi di tempat kerja dan memperhatikan lingkungan kerja untuk produktivitas karyawan dari setiap generasi. karena setiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda sehingga harus disikapi dengan baik agar

perusahaan dapat menghadapi tantangan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

Untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan karyawan perusahaan sebagai subjek penelitian, disarankan untuk mengambil data menggunakan *paper and pencil* jika menggunakan skala likert agar tidak membuang waktu yang terlalu lama dalam proses pengambilan data. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti makna kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, stabilitas pekerjaan, dan lainnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi.



REFERENSI

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Arifin, M. (2014). Instrumen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Pengembangan. *Implementation Science*, 39(1).
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, 64–76.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik (revisi ed.)*. Rineka Cipta.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publication.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, & Natasya. (2021). Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811-819. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6751>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Pelajar.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*. 3(1). 251-254
- Bińczycki, B., Łukasiński, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of Motivation to Work in Terms of Industry 4.0—The Gen Z Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su151512069>
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2021). Work Engagement dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.24073>

- Darmawan, A. (2021). Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Varia Hukum*, 3(2), 12–25. <https://doi.org/10.15575/vh.v3i2.12607>
- Dwisyahputra, N. Z., Adhiana, P. S., Srikandi, A., & Widodo, E. (2021). Hubungan Motivasi Belajar dengan Tingkat Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Statistika UII 2019. 1(1), 91–95.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding indonesia's generasi Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 245–252.
- Fitriany, R. (2017). Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan di BMT “X” Yogyakarta. *Jurnal RAP UNP*, 8(2), 180-191.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Zifatama Jawara. <https://books.google.co.id/books?id=le28DwAAQBAJ>
- Hakim A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. 4(5): 35-37
- Haniyah, G. N., & Lestari, R. (2022). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 7–14. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.416>
- Haris, I., Refani, I. D., & Setiawan, R. I. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1), 42–48.
- Hendri, M. I. (2019). The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Organizational Learning Effect of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>.
- Indrawati, A. D., Satrya, I. G. B. H., & Dewi, S. K. S. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 105-115.
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X.” *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 5(1), 38–44. <https://doi.org/10.26740/jppt.v5n1.p38-44>
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggal, R. (2020). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 5(1), 17-32.

- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Luz, C. M. D. L., Paula, S. L. D., & Oliveira, L. M. B. D. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Mahardayani, I. H., & Dhania, D. R. (2014). Komitmen Organisasi Karyawan Outsourcing Kabupaten Kudus Ditinjau dari Stress Kerja. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 11(1), 33. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v11i1.2325>
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). The Reincarnation of Work Motivation: Millennials Vs Older Generations. *International Sociology*, 35(4), 393–414. <https://doi.org/10.1177/0268580920912970>
- Mahardiani, Y. & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1).
- Marliani, R. & Hambali, A. (2018). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mayvita, S., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 168–176.
- Meizary, A., & Magdalena, B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 501–515. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3722>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. University of Western Ontario
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Musparni. (2011). *Pengaruh Supervisi Pimpinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang*. Tesis. Padang. UNP
- Mottaz, C.J. (1988) Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41, 467-482. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678804100604>
- Northcraft, T. & Neale, H. (1996). *Organization Behaviour*. Prentice-Hall.

- Nurdianto, Pareke, F. J., & Nasution. (2023). Perbedaan Generasi Pada Hubungan Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. HM Sampoerna Area Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 43–58.
- Spector, P. E. (2011). *Industrial and Organizational Psychology*. (6th ed.). Wiley.
- Putra, Y. S. (2018). Perbedaan Psychological Capital Pada Karyawan Generasi Y Dan Z Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i2.29>
- Putri, F. I. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Putri, A. L. (2014). Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai). *Jurnal Online Mahasiswa*, 1(2), 1–15.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 21–30.
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit “X” Gresik, 6, 1–6.
- Rambe, S. M., Wahyuni, N. S., & Istiana. (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 9–12. <https://doi.org/10.31289/jsa.v2i1.1676>
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01), 41–60.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran* (1st ed.). Penerbit NEM. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Tarjono, L. P., Nurcholis, G., & Budi, W. (2021). Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Karyawan Pt. Pal Indonesia (Persero). *Jurnal Psikologi Poseidon*, 4, 19–29. <https://doi.org/10.30649/jpp.v4i1.43>
- Rohman, R. B. N., & Wijono, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Karyawan CV. Cita Nasional Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah*

Bimbingan Konseling Undiksha, 12(3), 376–385.
<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.38820>

- Ruswanti, E., Rosita, A. R., & Januarko, U. (2013). Aplikasi Teori Kebutuhan ERG Alderfer terhadap Motivasi Karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Forum Ilmiah*, 10(2), 165–171.
- Saputro, R. W. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri. Jurusan psikologi fakultas ilmu pendidikan universitas negeri semarang 2019.
- Safitri, A. D., & Agustin, C. F. (2020). *Kajian Literatur Mengenai Dampak Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Di Suatu Perusahaan*. 2(1), 1–23.
<http://proceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id/index.php/Artikel/article/view/138>
- Saputra, B., Ningsih, D. S., & Rahayu, D. D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1–15.
- Sari, D. P. (2021). Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam: Uji Model dengan Spiritualitas Sebagai Mediator. In *Cinta Buku Media*.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65855>
- Sakiman, S. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-Pns Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15130>
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sumartyawati, N. M., Ardani, M. H., & Dharmana, E. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. *PrimA*, 3(1), 8–14.
- Susmiati, S., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1).
- Setiawan, I. N. A. R., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 3(2), 295–308.

- Sinambela, E. A., (2021). Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. 4(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Tambarin, M., Sudarsono, B., & Ayuningsih, D. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, 4(2), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/ee.v4i2.4974>
- Veloso, C. M., Sousa, B., Au-Yong-Oliveira, M., & Walter, C. E. (2021). Boosters of Satisfaction, Performance and Employee Loyalty: Application to a Recruitment and Outsourcing Information Technology Organization. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1036-1046
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wartono, & Harahap, D. H. (2023). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 45–52.
- Wardhani, B. K., Qurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2020). Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Generasi Z Melalui Psychological Capital Dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z di Kota Salatiga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 9–18. <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.64>
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>
- Wijono. S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Yanuar, R. R., & Setiawan, R. (2023). Optimalisasi Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Karyawan. 2(01), 74–82. <https://doi.org/10.58812/sek.v2i01.134>
- Yanistasa, M., Hindiarto, F., Priyanto, P. H., Psikologi, F., & Soegijapranata, U. K. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z. 20(1), 101–114.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Skala Penelitian

Blueprint Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Existence needs</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	-	8
2.	<i>Relatedness needs</i>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	-	8
3.	<i>Growth needs</i>	17, 18, 19, 20	-	4
Total		20		20

Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Komitmen Afektif	1, 4, 8	11, 14, 17	6
2.	Komitmen Kontinyu	2, 5, 9, 12, 15, 18	-	6
3.	Komitmen Normatif	3, 6, 7, 10, 13	16	6
Total		14	4	18

Lampiran 2. Skala Penelitian

Skala 1

No	Pernyataan	STS	KS	CS	S	SS
1.	Saya memperoleh gaji yang cukup atas pekerjaan saya, sehingga saya dapat hidup dengan nyaman					
2.	Gaji saya cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar dalam hidup saya.					
3.	Dengan mempertimbangkan tuntutan kerja yang dibutuhkan, maka gaji yang saya peroleh sudah sesuai.					
4.	Jika dibandingkan dengan tarif atau pendapatan untuk pekerjaan yang serupa, gaji yang saya peroleh sudah bagus					
5.	Tunjangan tambahan saya sudah memenuhi standar upah minimum regional (UMR)					
6.	Progam tunjangan tambahan di perusahaan ini memberikan hampir semua kebutuhan rasa aman yang saya inginkan					
7.	Dibandingkan dengan tempat lain, tunjangan tambahan yang saya peroleh memuaskan					

8.	Manfaat program tunjangan yang saya peroleh dari kantor saya cukup memadai					
9.	Atasan saya mendorong setiap pegawai untuk memberikan saran dalam bekerja					
10.	Atasan saya mempertimbangkan keinginan atau harapan saya dalam bekerja					
11.	Atasan saya seringkali memberi informasi kepada saya mengenai kabar terbaru dalam kantor ini					
12.	Ketika kinerja saya kurang, atasan saya memberitahu untuk meningkatkan kinerja saya					
13.	Saya dapat mengandalkan rekan kerja saya untuk memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya					
14.	Jika ada masalah dalam bekerja, rekan kerja saya akan berbicara untuk mendukung saya					
15.	Saya dapat berterus terang atau jujur menungkapkan perasaan saya kepada rekan kerja saya					
16.	Rekan-rekan kerja saya menerima atau menyambut baik ketika ada pendapat lain yang berbeda dengan pendapat mereka					
17.	Saya selalu merasa dapat mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan					
18.	Pekerjaan saya mensyaratkan atau mengharuskan orang untuk menggunakan berbagai kemampuannya					
19.	Pekerjaan saya mensyaratkan saya untuk membuat satu atau lebih keputusan					
20.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja saya					

Skala 2

No	Pernyataan	STS	KS	CS	S	SS
1.	Menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini merupakan suatu kebahagiaan					
2.	Bertahan di perusahaan ini adalah masalah kebutuhan sesuai keinginan					
3.	Saya merasa bersalah meninggalkan perusahaan saya saat ini, meskipun ada peluang					
4.	Saya merasa masalah-masalah di tempat kerja saya adalah milik saya sendiri					
5.	Saya akan sangat sulit meninggalkan perusahaan ini sekarang, meskipun saya menginginkan keluar					

6.	Saya merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan saya saat ini					
7.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya					
8.	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.					
9.	Kehidupan saya yang akan terganggu jika saya memutuskan keluar perusahaan sekarang					
10.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban pada orang-orang di dalam perusahaan ini					
11.	Saya tidak merasa seperti “bagian dari keluarga” di perusahaan ini					
12.	Menurut saya, kecil kemungkinan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan ini					
13.	Saya berhutang banyak kepada perusahaan ini					
14.	Saya tidak merasa “terikat secara emosional” dengan perusahaan ini					
15.	Saya sudah terlibat terlalu banyak di perusahaan ini, maka saya tidak ada pertimbangan untuk keluar perusahaan					
16.	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
17.	Saya tidak merasakan “rasa memiliki yang kuat” terhadap perusahaan ini					
18.	Demi memenuhi kebutuhan hidup maka tidak ada alasan yang kuat untuk keluar dari perusahaan ini.					

Lampiran 3. Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	161	71	94	82.23	7.029
Komitmen_Organisasi	161	46	81	66.11	7.532
Valid N (listwise)	161				

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	37	23.0	23.0	23.0
	Sedang	85	52.8	52.8	75.8
	Tinggi	39	24.2	24.2	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	14.3	14.3	14.3
	Sedang	109	67.7	67.7	82.0
	Tinggi	29	18.0	18.0	100.0
	Total	161	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.18353327
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.030
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5. Uji Korelasi

Correlations

		Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	161	161
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	161	161

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

Lampiran 6. Tabulasi Data Demografi

Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia (contoh : 25)	Lama Bekerja
Hikmah	Perempuan	22	32 minggu
Nur	Perempuan	21	48 minggu
Vy	Perempuan	35	48 minggu
Indri	Perempuan	27	96 minggu
Muhammad ardiansyah	Laki-Laki	29	12 minggu
Syamsudin Dg Lau	Laki-Laki	42	96 minggu
Jumasri	Laki-Laki	32	20 minggu
Sara	Perempuan	28	12 minggu
Merlis S	Perempuan	32	20 minggu
IMS	Perempuan	27	96 minggu
Regita angriyani	Perempuan	33	2 minggu
A	Laki-Laki	26	12 minggu
Rachmanita	Perempuan	28	12 minggu
Aswar Anas	Laki-Laki	28	48 minggu
ina	Perempuan	26	48 minggu
Ju	Perempuan	25	48 minggu
Th	Laki-Laki	24	48 minggu
Nm	Perempuan	23	48 minggu
Hr	Laki-Laki	23	48 minggu
Rg	Perempuan	25	48 minggu
Zy	Laki-Laki	24	48 minggu
Da	Laki-Laki	22	24 minggu
Aa	Laki-Laki	21	24 minggu
Ay	Laki-Laki	24	48 minggu
Ui	Laki-Laki	25	48 minggu
Ru	Laki-Laki	24	48 minggu
Od	Laki-Laki	25	48 minggu
Rm	Laki-Laki	24	48 minggu
Ma	Laki-Laki	24	24 minggu
Mua	Laki-Laki	22	24 minggu
Fp	Laki-Laki	25	48 minggu
Mgs	Laki-Laki	25	48 minggu
Fb	Laki-Laki	24	24 minggu
Ga	Laki-Laki	23	48 minggu
Ym	Laki-Laki	24	24 minggu
Zw	Laki-Laki	25	48 minggu
Sf	Laki-Laki	23	24 minggu
Ra	Laki-Laki	24	48 minggu
Rm	Laki-Laki	25	48 minggu
Mr	Laki-Laki	24	48 minggu
Rr	Laki-Laki	24	24 minggu
Aam	Perempuan	25	48 minggu

Sz	Perempuan	25	48 minggu
Zi	Perempuan	23	24 minggu
Vms	Perempuan	25	48 minggu
Ap	Perempuan	24	48 minggu
Ia	Laki-Laki	22	24 minggu
JJM	Laki-Laki	26	96 minggu
IMA	Perempuan	23	48 minggu
SSL	Perempuan	23	48 minggu
AY	Perempuan	25	8 minggu
FM	Laki-Laki	24	32 minggu
Ratu keysa	Perempuan	24	48 minggu
DH	Laki-Laki	26	96 minggu
RRK	Laki-Laki	24	48 minggu
RA	Perempuan	23	48 minggu
HI	Perempuan	22	56 minggu
WHD	Laki-Laki	22	24 minggu
Devandra adrian	Laki-Laki	24	48 minggu
RC	Perempuan	25	96 minggu
FA	Perempuan	24	48 minggu
BA	Laki-Laki	23	28 minggu
KK	Laki-Laki	22	24 minggu
ATH	Laki-Laki	24	96 minggu
Hp	Laki-Laki	25	24 minggu
Hs	Laki-Laki	25	48 minggu
Ha	Laki-Laki	25	24 minggu
Nada Farida	Laki-Laki	26	96 minggu
SC	Laki-Laki	24	96 minggu
CC	Perempuan	23	48 minggu
AI	Laki-Laki	25	60 minggu
TJ	Laki-Laki	23	96 minggu
JW	Laki-Laki	21	16 minggu
AK	Laki-Laki	22	48 minggu
RW	Laki-Laki	25	96 minggu
IS	Laki-Laki	26	68 minggu
DS	Laki-Laki	24	24 minggu
AF	Laki-Laki	25	12 minggu
Juno Alfian	Laki-Laki	28	32 minggu
IH	Laki-Laki	27	96 minggu
RP	Laki-Laki	24	28 minggu
CA	Perempuan	25	16 minggu
AN	Laki-Laki	23	12 minggu
Ilham S	Laki-Laki	26	96 minggu
BP	Laki-Laki	24	24 minggu
DS	Laki-Laki	26	96 minggu
NF	Perempuan	22	12 minggu
RR	Laki-Laki	26	96 minggu
IM	Laki-Laki	24	16 minggu

Mei Afidah	Perempuan	25	96 minggu
Rifki H	Laki-Laki	22	16 minggu
TH	Laki-Laki	25	40 minggu
RL	Laki-Laki	23	12 minggu
Ara Wulandari	Perempuan	25	24 minggu
RHN	Laki-Laki	22	48 minggu
MS	Laki-Laki	21	3 minggu
AHP	Laki-Laki	26	76 minggu
AZ	Laki-Laki	23	48 minggu
DH	Laki-Laki	23	16 minggu
MH	Laki-Laki	23	24 minggu
JHN	Laki-Laki	23	48 minggu
FZK	Laki-Laki	24	48 minggu
RP	Laki-Laki	23	24 minggu
YB	Laki-Laki	25	2 minggu
TIO	Laki-Laki	24	48 minggu
Erik	Laki-Laki	26	96 minggu
DLE	Laki-Laki	22	32 minggu
NAZ	Laki-Laki	24	48 minggu
EY	Laki-Laki	25	96 minggu
AA	Laki-Laki	23	28 minggu
GF	Laki-Laki	24	48 minggu
Bagas Saputro	Laki-Laki	23	32 minggu
SLO	Laki-Laki	26	96 minggu
ADS	Laki-Laki	23	48 minggu
SFT	Perempuan	27	96 minggu
PKH	Perempuan	25	48 minggu
FA	Laki-Laki	27	96 minggu
ALD	Laki-Laki	24	48 minggu
AMD	Perempuan	23	28 minggu
NSF	Perempuan	25	96 minggu
EP	Laki-Laki	23	40 minggu
Ast	Perempuan	27	24 minggu
Nurwansyah	Laki-Laki	27	16 minggu
Irmayanti	Perempuan	28	96 minggu
Nug	Laki-Laki	26	28 minggu
Kanya	Laki-Laki	27	96 minggu
IH	Laki-Laki	26	80 minggu
Lea	Perempuan	26	68 minggu
T	Laki-Laki	27	16 minggu
Fuad	Laki-Laki	24	72 minggu
Lovely	Perempuan	27	96 minggu
Vhriliya	Perempuan	28	96 minggu
Brian	Laki-Laki	26	56 minggu
FF	Laki-Laki	26	48 minggu
Eko	Laki-Laki	21	32 minggu
LA	Perempuan	20	20 minggu

4	4	3	3	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	7	8
3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	8	0
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	7	7
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	8	3
5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	8	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	7	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	0
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	7	4
5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	8	4
5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	8	5
4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	8	5
5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	8	6
4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	8	3
5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	8	6
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	9	0
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	7	1
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	9	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	7	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	9	3
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	7	2
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	7	2
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	9	1
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	7	1
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	9	1

4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	7 1
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	9 3
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	9 1
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	7 1
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	9 2
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	9 3
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	9 3
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	9 1
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	9 2
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	7 1
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	7 1
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	9 0
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	9 1
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	7 2
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	9 2
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	9 1
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	7 1
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	8 8
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	9 0
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	8 7
4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	9 1
5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	8 6
5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	8 5
4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	8 7

5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	8 6
5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	8 8
4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	8 8
5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	8 4
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	4	5	5	5	8 7
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	8 7
5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	8 6
5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	8 4
5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	8 4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	8 5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	9 3
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	9 1
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	9 3
4	5	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	7 9
4	3	3	5	4	5	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	2	3	5	4	7 3
5	5	4	3	5	4	3	4	2	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	7 9
3	4	4	5	3	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	7 9
4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	7 9
3	4	5	4	3	4	2	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	7 7
5	4	5	3	4	3	2	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	8 1
5	4	5	4	3	4	5	3	2	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	4	7 6
5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	2	4	3	5	5	4	8 3
4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	7 8
5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	2	4	3	5	7 9

4	5	4	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	2	7 2
4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3	7 3
3	2	4	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	5	3	4	7 5
4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	2	4	3	7 2
3	4	2	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	7 6
4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4	3	5	4	3	7 6
5	4	3	5	4	3	4	2	4	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	8 0
3	4	3	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	7 5
3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	2	3	5	4	5	3	4	3	5	4	7 8
4	5	3	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5	4	4	7 5
4	2	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	7 9
5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	8 7
3	5	4	5	4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	7 8
4	3	3	4	2	3	5	4	5	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	5	7 5
3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	4	7 6
4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	8 6
4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	8 2
5	4	5	5	4	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	7 7
4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	7 4
4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	8 7
4	2	3	5	4	2	3	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	5	4	3	7 2
5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	8 7
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	8 7
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	8 6

4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	8 8
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	8 7
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	8 9
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	9 0
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	8 9
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	8 9
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	8 9
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	8 7
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	9 1
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	9 0
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	8 7
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	9 0
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	8 9
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	9 2
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	8 9
4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	8 8
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	9 1
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	8 9
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	8 8
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	7 7
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	7 3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	7 2
4	4	5	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	7 2
3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	1	3	4	3	4	5	8 0

5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	9
4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	1	3	3	4	4	3	7
5	5	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	7
4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	7
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5	3	7
4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3	2	3	4	4	5	5	7
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	9
4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	8
4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	8
3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	7
4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	7
5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	8
5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	8
3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	7
4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	8
4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	8
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	7
3	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	7
2	3	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	7
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	9
5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	7
4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	7
5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	8
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	8

4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	7
4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	8
4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	7
4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	7
5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	8
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	7
5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	4	4	5	3	3	4	5	7
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	8
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	7
3	3	4	4	1	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	3	2	4	5	7
4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	8

Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi

K O1	K O2	K O3	K O4	K O5	K O6	K O7	K O8	K O9	KO 10	KO 11	KO 12	KO 13	KO 14	KO 15	KO 16	KO 17	KO 18	Sk or
3	4	2	2	2	3	3	3	5	3	5	3	1	4	4	3	3	3	56
3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	63
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	68
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	5	68
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	65
3	4	3	1	5	4	3	3	2	5	5	3	4	4	3	4	3	2	61
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	49
3	4	3	1	3	3	4	2	3	2	2	3	1	5	3	3	3	2	50
3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	65
5	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	59
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	61
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	67
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	63
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	2	5	2	2	5	72
5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	1	5	1	1	4	68
5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	2	3	4	2	5	1	2	5	69
4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	3	2	4	1	1	4	65
5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	2	5	5	2	4	3	2	4	68
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	1	5	2	2	5	71

5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	1	4	1	1	5	72
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	61
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	1	5	4	2	4	1	1	4	68
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	1	4	57
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	2	5	1	2	5	70
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	58
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	60
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	1	4	2	1	5	71
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	60
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	5	2	5	1	2	4	70
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	60
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	5	5	2	4	3	2	5	71
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	5	1	5	2	1	5	70
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	58
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	5	2	5	1	2	4	70
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	5	1	4	2	1	5	70
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	1	5	2	1	5	70
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	2	5	1	2	4	71
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	2	5	1	1	4	71
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	60
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	59
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	2	5	1	2	4	71
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	5	2	4	2	1	5	71
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	59
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	1	5	2	2	5	73
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	5	2	4	2	1	5	70
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	58
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	81
5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	78
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	1	5	2	2	4	70
4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	2	4	3	2	4	2	2	3	64
5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	4	5	2	5	2	1	4	71
4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	1	5	5	1	5	1	2	5	68
4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	1	5	4	1	4	3	2	5	67
5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	1	5	5	2	5	1	2	5	70
3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	1	4	2	1	5	65
3	2	4	5	5	4	2	3	3	4	1	5	5	2	5	1	1	4	59
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	1	4	1	3	5	74
4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	2	5	2	2	5	69
3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	5	5	1	5	1	1	4	63
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	1	4	2	3	3	2	1	4	66
3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	5	2	2	3	64
4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	2	2	3	67
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	1	4	5	74
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	2	4	2	1	5	72
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	1	4	5	2	4	1	1	5	67
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	2	4	1	1	5	69

4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	5	58
5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	2	3	5	1	4	4	3	4	66
5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	1	4	3	1	4	1	3	4	65
5	3	3	4	2	4	5	5	4	3	2	5	4	3	4	1	1	4	62
3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	2	5	2	3	4	1	1	3	60
4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	1	4	3	2	3	65
4	2	3	4	5	4	5	5	3	4	1	3	4	4	4	3	4	2	64
5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	1	5	4	3	2	3	2	4	66
4	4	3	2	4	3	5	4	5	4	3	4	2	3	4	1	2	5	62
4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	68
3	4	3	5	5	4	5	2	4	3	1	5	4	3	2	2	3	4	62
3	4	4	3	2	4	3	4	5	3	2	3	3	4	4	3	2	4	60
4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	62
3	4	2	5	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	5	57
3	4	5	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	5	59
3	4	5	5	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	5	63
4	3	4	5	5	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	5	4	65
3	4	3	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	4	3	1	4	65
4	3	4	5	4	5	4	3	4	2	3	4	4	1	5	2	2	5	64
3	4	3	3	4	3	2	4	5	4	3	4	2	4	3	2	3	5	61
3	4	3	2	4	3	5	5	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	60
3	4	5	4	4	2	3	5	4	3	2	3	1	4	3	2	3	5	60
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	1	4	3	2	5	1	2	4	68
4	3	4	5	3	2	4	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	5	65
4	3	2	3	1	3	2	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	5	53
3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	52
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	5	2	5	2	1	4	69
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	1	3	2	2	4	65
3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	1	4	64
3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	5	4	4	3	4	3	4	69
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	3	1	1	4	71
3	2	3	2	3	1	2	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	51
5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	1	2	4	72
4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	1	5	5	2	4	1	2	5	67
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	78
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	5	4	76
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	79
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	80
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	80
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	79
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	80
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	77
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	78
4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	76
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	78
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	80

5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	80
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	76
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	78
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	79
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	79
4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	5	66
2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	51
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	60
4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	49
3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	62
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5	2	4	2	2	5	70
3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	2	4	5	3	4	2	1	3	58
4	4	3	2	2	4	4	3	5	3	4	5	3	4	2	4	4	4	64
4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	2	4	62
4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	3	2	4	58
3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	1	4	3	2	4	67
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	1	5	2	1	5	69
3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	1	5	4	1	4	1	1	4	61
5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	5	4	1	5	2	2	4	65
3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	62
3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	2	5	3	2	4	63
4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	5	4	2	5	1	1	4	67
5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	70
3	2	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3	46
5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	2	4	5	1	5	3	1	3	65
3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	70
3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	57
4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	2	3	3	62
3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	1	3	4	3	57
5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	74
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	57
4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	65
5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	2	3	5	4	4	3	4	4	74
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	80
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	2	4	60
5	5	4	4	2	1	5	4	2	2	1	4	4	1	4	2	1	3	54
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	66
4	4	3	4	3	4	4	1	3	2	2	5	4	3	3	2	2	3	56
3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	74
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	63
4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	2	5	5	2	3	1	3	4	61
4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	1	3	5	2	4	2	3	4	64
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	2	4	2	2	4	63
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	2	3	2	1	4	61
4	4	3	2	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	69

Lampiran 9. Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/785/Lab-Psi/UMM/VIII/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nuraila R
NIM : 202010230311485
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si
2) Dr. Dini Permana Sari, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 6 Agustus 2024

Petugas Cek

[Signature]
Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG

Lampiran 10. Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/795/Lab-Psi/UMM/VIII/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nuraila R
 NIM : 202010230311485
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si
 2) Dr. Dini Permana Sari, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi
 Hasil: Lulus/Perbaikan
 Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing	25%	15%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 13 Agustus 2024

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si