

**HUBUNGAN MORAL KERJADAN LOCUSKENDALIDENGAN
KOMITMEN ORGANISASI WIDYAISWARA DI PUSAT
PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK MEDAN**

TESIS

Oleh :

**VIRSAN GUSTIAN
171804015**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

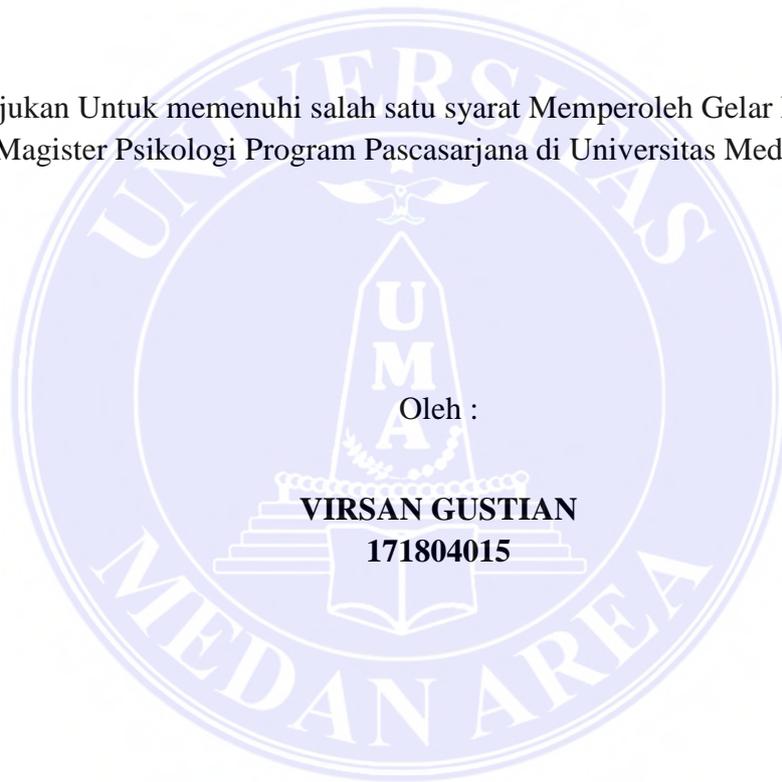
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

**HUBUNGAN MORAL KERJADAN LOCUS KENDALIDENGAN
KOMITMEN ORGANISASI WIDY AISWARA DI PUSAT
PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK MEDAN**

TESIS

Diajukan Untuk memenuhi salah satu syarat Memperoleh Gelar M.Psi pada
Magister Psikologi Program Pascasarjana di Universitas Medan Area



Oleh :

**VIRSAN GUSTIAN
171804015**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : HUBUNGAN MORAL KERJA DAN LOCUS KENDALI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI WIDYAIKWARA DI
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG
BANGUNAN DAN LISTRIK MEDAN**

NAMA : VIRSAN GUSTIAN

NPM : 171804015

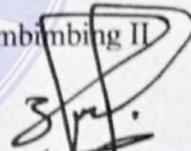
Menyetujui :

Pembimbing I



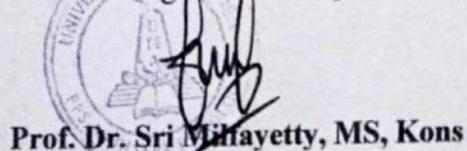
Dr. M. Rajab Lubis, MS

Pembimbing II



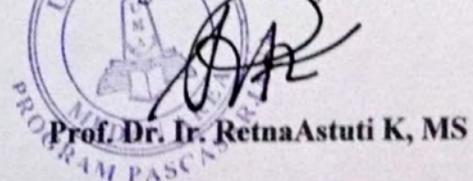
Drs. Hasanuddin, MA, Ph.D.

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Prof. Dr. Sri Mahayetty, MS, Kons

Direktur
Program Pascasarjana - UMA



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacii dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, April 2019



Virsan Gustian
NPM, 171804015

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan merupakan hal mutlak yang harus menjadi prioritas utama, karena melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia suatu Negara dapat ditingkatkan juga. Oleh sebab itu lembaga-lembaga pendidikan harus meningkatkan kinerja masing-masing, karena masalah pendidikan bukan menjadi masalah yang bersifat individu melainkan sudah menjadi masalah bangsa dan Negara. Meningkatnya kinerja lembaga pendidikan akan meningkatkan juga kualitas lembaga pendidikan tersebut.

Salah satu lembaga pendidikan yang ada di Medan adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (disingkat PPPPTK) adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Sesuai dengan namanya, unit ini memiliki tugas utama melaksanakan program yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan tenaga guru dengan tujuan untuk menciptakan tenaga pendidik yang lebih profesional dari waktu ke waktu. yang mana sebelumnya disebut sebagai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan (BPSDMPK-PMP).

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai lembaga Diklat, PPPPTK Medan memiliki tenaga fungsional yang disebut Widyaiswara. Widyaiswara melaksanakan tugas sebagai Fasilitator pada setiap Diklat Kompetensi Keguruan dan Diklat Manajemen yang dilaksanakan di PPPPTK Medan. Widyaiswara merupakan komponen Diklat yang sangat penting, dan menjadi penentu

keberhasilan Diklat. Proses Diklat akan berjalan baik jika Widyaiswara memiliki kemampuan yang mumpuni.

Widyaiswara satu-satunya personal yang mendapat tugas dan kewenangan dalam mendidik, mengajar dan melatih aparatur Negara dalam hal ini adalah para pegawai negeri sipil (Peraturan menteri pedayagunaan Aparatur Negara nomor 66/M.PAN/6/2006. Sehingga Diklat yang berhasil dan berkualitas di PPPPTK Medan bergantung pada widyaiswaranya. Maka, sebagai pejabat fungsional , Widyaiswara melaksanakan tugas berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan professional. Sifat tersebut mendudukan widyaiswara sebagai ujung tombak pelaksanaan Diklat. Di samping itu, Widyaiswara merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam program Diklat dan memiliki peran strategis dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur atau pegawai negeri sipil. Widyaiswara juga sebagai pemikir dan merupakan agen transformasi pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran, maka widyaiswara diharapkan memiliki potensi sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Budihardjo (2014) menyatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia berperan penting dalam membawa organisasi menuju kemenangan dalam persaingan bisnis yang keras. Salah satu unsur kualitas sumberdaya manusia yang baik dapat dioptimalkan melalui pengembangan komitmen dalam diri individu.

Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi

memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan. (Mathis, 2016).

Pugach (2006) menyebutkan bahwa komitmen widyaiswara merupakan suatu proses internal tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja, komitmen mengacu pada suatu tingkatan dalam organisasi dan keadaan psikologis yang mengidentifikasi suatu keterbukaan individual yang melibatkan diri.

Komitmen widyaiswara dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya pada lembaga pendidikan, widyaiswara dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen widyaiswara tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai widyaiswara dan keterlibatan pada kegiatan lembaga. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja. Jika setiap widyaiswara mempunyai komitmen kuat pada lembaga pendidikan maka apa yang terjadi di lembaga tersebut baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai lembaga yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam lembaga tersebut. Komitmen widyaiswara pada organisasi disebut komitmen organisasional. (Pugach, 2006)

Meyer & Allen (1997) mengenalkan konsep komitmen organisasi dan membagi menjadi tiga dimensi; afektif, kontinuan, dan normatif. Komitmen fektif merupakan bentuk komitmen paling kuat diantara ketiganya. Komitmen afektif ini

juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Komitmen afektif menunjukkan sejauhmana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dimana mereka bergabung (Eslami & Gharakhani,2012). Komitmen afektif merupakan komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lain serta tidak ada unsur paksaan. Secara jelas sudah dikemukakan bahwa individu yang memiliki komitmen (afektif) sangat dibutuhkan organisasi.

Baron dan Greenberg (2013), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diorganisasi tersebut.

Komitment organisasi merupakan keterikatan secara psikologis individu pada organisasi, yang dapat merangsang munculnya loyalitas, kesetiakawanan dan rasa tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam bentuk partisipasi aktif diberbagai aktivitas organisasi.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi para widyaiswara di PPPPTK adalah rendahnya tanggung jawab dalam mencapai tujuan lembaga. Dari data melalui observasiada 75% widyaiswara menghadapi permasalahan tentang jadwal pelatihan (terlebih-lebih yang jadwalnya ada di hari terakhir) pada para peserta pelatihan, peserta pelatihan selalu meminta jadwal di percepat, atau bahkan mereka selalu meminta/mengatur penutupan pelatihan

dipercepat, widyaiswara kurang dapat bersikap tegas terhadap peserta yang ribut dan kurang disiplin.

Berikut adalah petikan wawancara yang dilakukan

“Saya setuju aja kalau para peserta meminta untuk mempercepat materi, karena biar acara penutupan dipercepat, atau biar mereka bisa sempat jalan-jalan atau belanja, bagi mereka yang dari luar kota mereka kan sekali-sekali ke Medan, soalnya kalau dilanjutkan materinya mereka juga ngga bisa fokus” (interview personal, Bapak ZT Senin, 02 Desember 2018)

Responden selanjutnya mengemukakan;

“Terkadang agak susah menghadapi mereka, apalagi kalau peserta pelatihannya para kepala sekolah...wah malah terkesan mereka yang mengatur...(tertawa) kadang ya udah, Nampak mereka agak boring saya kasih aja diskusi kelompok agar mereka tidak bosan. Kan bisa aja dikasih kasus-kasus” (interview personal, Bapak HR Senin, 02 Desember 2018)

Dari uraian diatas terkesan komitmen kedua widyaiswara terlihat rendah.

Widyaiswara dengan komitmen organisasi yang tinggi benar-benar ingin menjadi widyaiswara di lembaga tersebut, sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan lembaga, sehingga senantiasa melakukan usaha yang optimal. Rhoades (2011) menambahkan bahwa individu dengan komitmen terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja yang tinggi.

Stum (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: a. budaya keterbukaan, b. kepuasan kerja, c. Kompetensi personal (kemampuan, etika kerja, moral kerja, tanggung jawab), d. arah organisasi dan e. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

David (dalam Minner, 2008) mengemukakan empat faktor yangengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (2008) mengemukakan bahwa hakikat kerja harus dimulai dengan moral kerja. Menurut Halloran (Gordon, 2012) bahwa moral kerja sebagai suatu keadaan pikiran dan emosi dalam bekerja. Moral mempengaruhi sikap dan kemauan kita untuk bekerja dan selanjutnya akan mempengaruhi yang lainnya. Moral merupakan kondisi mental yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Menurut Gordon (2012), mengemukakan moral kerja sebagai suatu predisposisi anggota organisasi yang dengan sekuat tenaga mengerahkan usahanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, termasuk perasaan keterikatan dengan sasaran dan tujuan tersebut. Moral disini mencakup di dalamnya usaha yang keras, tujuan bersama, dan perasaan memiliki.

Davis(2010) mengemukakan moral kerja, sebagai sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja.

Penelitian Gordon (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki moral kerja yang tinggi akan tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi, dengan moral kerja yang tinggi karyawan memiliki sikap umum yang positif terhadap pekerjaan maupun terhadap supervisi yang dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepribadian. *Locus of control* adalah bagian dari aspek kepribadian. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang telah banyak dilakukan dalam berbagai studi dan setting, termasuk dalam setting organisasi. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi individu dalam menggeneralisasikan apa yang mereka dapatkan dalam hidup (seperti *reward, reinforcement, or outcomes*) dikarenakan kontrol dari perbuatannya (*internality*) atau dikontrol oleh orang lain atau hal-hal yang tidak bisa ia kendalikan (*externality*) (Spector, 2010).

Robbins (2013) percaya bahwa *locus of control* merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku manusia dalam berorganisasi. O'Brien dan Spector (2010) juga menjelaskan locus of control telah terbukti berhubungan dengan sejumlah variabel organisasional.

Rachim, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan *locus of control*. Kamasanthi (2008)

yang berdasarkan beberapa sumber membuat hipotesis awal bahwa karyawan dengan *locus of control internal* kemungkinan besar memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, dikarenakan mereka memiliki sikap yang cenderung positif dan motivasi yang tinggi untuk tetap komit pada perusahaannya. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control eksternal* kemungkinan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaannya, dikarenakan mereka memiliki sikap yang cenderung negatif dan motivasi yang rendah untuk tetap komit pada perusahaannya.

Dari uraian di atas penulis menganggap penting melakukan penelitian dengan judul Hubungan Moral Kerja dan *Locus Of Control* Dengan Komitmen Organisasi pada Widyaiswara PPPPTK BBL Medan.

1.2 Identifikasi Masalah

Widyaiswara merupakan anggota organisasi sebuah lembaga pendidikan. Sebagai bagian dari organisasi, widyaiswara diharapkan memiliki komitmen untuk senantiasa bekerja sama dan saling mendukung dalam melaksanakan program-program di lembaga dan mencapai tujuan-tujuan lembaga yang merupakan tujuan bersama segenap anggota organisasi lembaga. Sebaliknya, widyaiswara yang kurang memiliki komitmen organisasi akan memperlambat pencapaian tujuan lembaga, bahkan ia merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi.

Dari latar belakang masalah di atas identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Rasa tanggung jawab Widyaiswara terhadap belangsungnya proses belajar mengajar kurang tertib
2. Kesadaran yang kurang dari para widyaiswara tentang penanaman disiplin pada peserta didik
3. Moral kerja widyaiswara untuk melaksanakan kewajibannya kurang sesuai dengan jadwal yang ada.
4. Komitmen para widyaiswara kurang dalam membantu lembaga dalam mencapai tujuan

1.3 Batasan Masalah

Lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta agar selaludapat eksis, maka sangatlah perlu pihak manajemen mempertahankan komitmen organisasional pengajar/widyaiswara, sehingga diharapkan komitmen organisasional pengajar terhadap pendidikan dan pekerjaannya. Karena sebaik apapun misi, visi, dan tujuan organisasi, hal tersebut tidak akan tercapai apabila tidak disertai dengan komitmen organisasional pengajar. Perlunya komitmen organisasional dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan merupakan variabel dependendapat mempengaruhi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Namun variable ini keberadaannya sangat tergantung dari variabel independen yangmendukungnya yaitu moral kerja dan locus of control, sehingga penelitian ini lebih fokus. Penelitian ini akan melihat “HubunganMoral Kerja dan Locus Of Control Dengan Komitmen Organisasi”

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada Hubungan Moral Kerja dengan Komitmen Organisasi ?
2. Apakah ada Hubungan Locus Of Control Dengan Komitmen Organisasi ?
3. Apakah ada Hubungan Moral Kerja dan Locus Of Control Dengan Komitmen Organisasi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat :

1. Hubungan Moral Kerja dengan Komitmen Organisasi
2. Hubungan *Locus Of Control* Dengan Komitmen Organisasi
3. Hubungan Moral Kerja dan *Locus Of Control* dengan Komitmen Organisasi

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bahan kajian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi pendidikan yang berkaitan dengan komitmen organisasi terhadap lembaga pendidikan dimana para tenaga pendidik melaksanakan tugas-tugasnya, serta diharapkan berguna bagi pengembangan teori-teori komitmen organisasi, moral kerja dan *locus of control*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi temaga pendidik untuk menumbuhkan komitmennya terhadap organisasi, menumbuhkan moral kerjanya untuk meningkatkan kemampuan *locus of control* internal mereka dan bagi organisasi yang berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam menumbuh-kembangkan komitmen organisasi dan moral kerja dan *locus of control internal*.



BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.2 Teori Dasar Komitmen Organisasi

Menurut Moreland dkk. (2010), ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

1. Teori Sosialisasi Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan valuenya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

Ada lima tahap yang dilalui dalam model ini, yaitu investigasi, sosialisasi, maintenance, resosialisasi, dan kenangan dan ada juga empat transisi peran yang dilakukan mulai dari entry, acceptance, divergence, dan exit.

Keanggotaan suatu kelompok berawal dari periode investigasi. Selama investigasi kelompok melakukan rekrutmen, dan mencari orang yang bisa memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan kelompok. Sementara itu, individu akan memasuki kelompok karena ia mencari kelompok yang dapat memberikan kontribusi yang memuaskan kebutuhan dasarnya. Tahap ini akan ditandai masuknya individu ke dalam suatu kelompok dan menjalani proses sosialisasi. Selama sosialisasi kelompok mencoba mengubah individu sehingga ia memberikan kontribusi yang lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok, sementara itu individu mencoba kelompok sehingga ia memberikan dapat memuaskan kebutuhannya. Bila aktivitas ini sukses, kedua sisi akan meningkatkan penerimaannya, sehingga individu melakukan transisi penerimaannya dan menjadi anggota penuh suatu kelompok.

Penerimaan menandai berakhirnya sosialisasi dan kemudian mulai dengan periode pemeliharaan. Selama pemeliharaan, terjadi proses negosiasi antara individu dan kelompok dalam mencari peran tertentu yang bisa mencapai kepentingan kelompok dan individu secara bersamaan. Bila dalam negosiasi peran sukses, maka tingkat komitmen akan semakin tinggi baik bagi kelompok maupun individu. Sebaliknya bila negosiasi gagal, maka tingkat komitmen yang diperoleh akan mencapai kriteria divergen (DC).

Divergensi akan menandai akhir dari tahap maintenance dan memulai tahap resosialisasi. Selama resosialisasi, kelompok mencoba lagi mengubah individu sehingga ia memberikan kontribusi yang lebih pada pencapaian tujuan kelompok. Sedangkan individu mencoba lagi mengubah kelompok sehingga ia dapat memuaskan kebutuhannya. Bila tingkat komitmen meningkat lagi, maka transisi peran dapat terjadi dan individu mendapatkan keanggotaannya kembali pada kelompok secara penuh, namun bila komitmen tidak dicapai, maka individu akan melakukan transisi peran dengan cara keluar kelompok.

2. Teori Pertukaran Sosial

Teori ini semula dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1999), dalam perkembangannya mengalami berbagai perubahan. Ide dasar teori ini sangat sederhana. Pertama, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi pertisapannya. Keseimbangan antara reward dan cost akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. Kedua, dalam sebagian besar suatu hubungan, partisipan termotivasi untuk memaksimalkan reward dan atau menurunkan cost yang diakibatkan hubungan tersebut, dan setiap saat, partisipan melakukan reevaluasi dalam reward dan cost tersebut sehingga hubungan lebih berarti. Ketiga, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh relationship juga dipengaruhi relationship yang lain yang sesuai bagi partisipan.

3. Teori Kategorisasi Diri

Teori ini semula dikembangkan oleh Turner dkk. (1999) dan berkembang dari penelitian mengenai hubungan antar kelompok. Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan, dan kekompakan (kohesi). Teori ini tentunya bisa dibawa kearah komitmen.

Moreland dkk. (2010) menyatakan beberapa pokok dasar teori ini. Pertama, orang termotivasi untuk memahami dunia sekitarnya sehingga ia akan mampu melakukan koping secara efektif terhadap problem yang terjadi. Kedua, setiap stimulus lingkungan baik yang sosial dan nonsosial dapat dikategorisasi.

Kategorisasi diri berperan penting dalam mengarahkan perilaku sosial seseorang. Ketiga, kategorisasi diri ini juga meliputi hal yang abstrak, seperti sensasi tentai identitas sosial.

Identitas sosial ini berkembang, ketika seseorang mengkategorisasi dirinya dalam suatu kelompok bukan pada kelompok lainnya. Bila seseorang menyatakan ia sangat unik dibandingkan anggota kelompoknya, maka disebut sebagai identitas personal. Hal ini juga dinyatakan oleh Jenkins (2008) tentang adanya identitas ini.

Peran identitas sangat penting dalam membentuk kategorisasi diri ini. Hogg (2011) dan Moreland (2010) melihat kategorisasi diri ini dapat berhubungan dengan seberapa cocok anggotanya dengan prototype kelompok. Kemudian membedakan antara atraksi personel dan atraksi sosial sebagai sumber kohesi kelompok. Atraksi personel di antara anggota kelompok mencerminkan tingkat similaritas mereka satu sama lainnya. Sedangkan atraksi sosial di antara anggota

kelompok mencerminkan tingkat prototipekalnya. Kedua bentuk atraksi itu berkorelasi, namun tidak identik.

Dalam penjelasannya, kelompok yang kohesi itu dapat akan menarik anggota untuk lebih menyukai kelompok. Dengan adanya kesukaan pada kelompok ini, maka komitmen kerja anggota akan bisa ditingkatkan.

Berdasarkan teori di atas, paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen juga dapat berubah karena prototype kelompok bersifat untabel. Kedua, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga untabel. Dengan perubahan kedua prototype tersebut, maka masing-masing individu akan menyesuaikan diri dengan prototype kelompok yang dimasukinya, dan begitu pula sebaliknya. Tampaknya konflik muncul setelah terjadinya perubahan pada prototype ini. Sehingga pemogokan, konflik, dan kasus-kasus negatif yang tidak diharapkan dalam organisasi dapat muncul.

2.1.2. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki (2014) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Menurut Aranya et al. 1981 (dalam Liu 2006) didefinisikan sebagai berikut (1). Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2). Sebuah kemauan untuk menggunakan usahayang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, (3). Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2.1.3. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Gary Dessler terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun atau menumbuhkan komitmen organisasi seseorang, yaitu sebagai berikut (Sopiah, 2008):

- a. *Make it charismatic*. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b. *Build the tradition*. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c. *Have comprehensive grievance procedures*. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d. *Provide extensive two way communications*. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e. *Create a sense of community*. Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- f. *Build value homogenety*. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

- g. Share and share alike.* sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- i. Emphasize barnraising, cross utilization, and teamwork.* Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi organisasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.
- j. Get together.* Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- k. Support employee development.* Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
- l. Commit to actualizing.* Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuatu dengan kapasitas masing-masing.

- m. Provide first year job challenge.* Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya, dan kebutuhannya. Beri bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.
- n. Enrich and empower.* Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
- o. Promote from within.* Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.
- p. Provide developmental activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- q. The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
- r. Commit to people first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi.

- s. *Put in writing*. Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, folosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekadar lisan.
- t. *Hire Right-Kind Managers*. Bila pimpinan ingin menawarkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada bawahannya, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
- u. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekadar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiah,2008)mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1.Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan,pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
- 2.Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3.Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk rganisasi, kehadiran serikat pekerjaan,dan tingkat pngendalian yang dilakukan terhadap karyawan
- 4.Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen anantara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah,2008)mengemukakan bahwa terdapat sjumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a.Faktor personal meliputi job expectation, pschological contract, job choice factor, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b.Faktor organisasi, meliputi initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab

c. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs.

Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Allen & Meyer, 1997). Yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis; dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat (Aven Parker, & McEvoy; Mathieu & Zajac dalam Allen & Meyer, 1997).

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi (Allen & Meyer, 1997). Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik (Buchanan dalam Allen & Meyer, 1997). Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat

dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Allen & Meyer, 1997).

David (dalam Minner, 1997) mengemukakan empat faktor yangengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, (*Locus of Control* adalah bagian dari kepribadian) dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecihiya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: 1. Faktor personal, yang salah satunya merupakan faktor kepribadian (*Locus of Control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa

kendali kehidupan mereka) Yangmana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.2.Faktor organisasi, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya.3.Faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

2.1.5. Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang, yaitu (Allen dan Meyer, 1991):

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama

karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Menurut Steers (1995) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1. Identifikasi

Yaitu Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan atau partisipasi karyawan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

3. Loyalitas karyawan

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk

melanggengkan hubungannya dengan organisasi, bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Meyer, 1990; Mowday, 1998 (dalam Javad Eslami, 2012), dimensi komitmen organisasi yang disebut dengan TCM (*Three-Component Model*) yaitu :

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi
3. Mempertahankan keanggotan dalam organisasi

Dari uraian di atas penulis menggunakan dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Mowday yang dikenal dengan TCM (*Three-Component Model*) ; 1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan 3. Mempertahankan keanggotan dalam organisasi sebagai alat ukur komitmen organisasi

2.2 Moral Kerja

2.2.1. Pengertian Moral Kerja

Sebagai syarat utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, moral kerja ini menjadi salah satu faktor yang penting bagi

peningkatan kinerja pegawai/karyawan. Menurut Davis (1989) “*Morale mean the attitude of individuals and group toward their work, envirimnt and toward voluntary cooperation to the full extend of their ability in the best interest of the bussiness*”. Artinya Moral yaitu sikap individu dan kelompok terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja dan terhadap keinginan untuk bekerjasama mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki secara sukarela pada minatnya yang utama dari organisasi. Dalam hal ini menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kemenangan saja.

Gordon (2012), mengemukakan moral kerja sebagai suatu presdisposisi anggota organisasi yang dengan sekuat tenaga mengerahkan usahanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, termasuk perasaan keterikatan dengan sasaran dan tujuan tersebut. Moral disini mencakup di dalamnya usaha yang keras, tujuan bersama, dan perasaan memiliki.

Halloran (dalam Gordon, 2012), berpendapat moral kerja sebagai suatu keadaan pikiran dan emosi dalam bekerja. Moral mempengaruhi sikap dan kemauan kita untuk bekerja dan selanjutnya akan mempengaruhi yang lainnya. Moral kerja terdiri dari sikap perorangan dan kelompok terhadap kehidupan, lingkungan, serta pekerjaan mereka. Moral itu sendiri bukan merupakan perasaan tunggal melainkan gabungan dari perasaan-perasaan, sentimen, dan sikap.

Sedangkan menurut Leigton yang dikutip Moekijat (1998) semangat atau moral kerja yaitu kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Pengertian moral kerja menurut Mondy (2009) dalam bukunya manajemen tenaga kerja, “Moral kerja dapat disebut semangat kerja dan dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan”. Dikatakan moral kerja itu subjektif, yakni bergantung kepada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Cara yang harus ditempuh dalam rangka meningkatkan moral kerja antara lain:

- a. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
- b. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak
- c. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- d. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja atau manajemen.
- e. Penempatan tenaga kerja pada porsi yang tepat.
- f. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
- g. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

Chaplin (2011), mengartikan bahwa: “*morale* (moral) adalah sikap atau semangat yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan sesuatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik”.

Pengertian ini menunjukkan bahwa istilah semangat kerja dan moral kerja adalah sama.

Definisi moral kerja yang disampaikan oleh Chaplin di atas, selaras dengan yang disampaikan Winardi (2009), yang menyatakan bahwa: “moral kerja atau morale adalah refleksi dari sikap pribadi maupun dari sikap kelompok terhadap kerja atau kerjasama”. Pengertian moral kerja dalam hal ini berhubungan dengan sikap. Sikap sendiri menurut Syafaruddin (2011) bisa positif atau negatif terhadap objek sikapnya tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti pengalaman, pembelajaran, identifikasi, perilaku peran. Sikap akan memberikan pedoman atau peluang kepada seseorang untuk mereaksi secara lebih otomatis dan memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku. Sementara itu menurut Robbins (2008) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sehingga dapat dikatakan moral kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Pencerminan dari sikap individu atau sekelompok individu terhadap kerja atau kerjasama itu yang dinamakan moral kerja. Menurut Allport dalam (Mathis, 2001) tentang moral kerja, dijelaskan bahwa : ”moral sebagai sikap individu di dalam sebuah kelompok yang bersifat formal ”. Pernyataan ini menyiratkan bahwa dua hal, personal dan corak-corak sosial berkaitan dalam kondisi kejiwaan disebut moral kerja. Allport percaya untuk memiliki moral kerja yang tinggi diperlukan:

- a) Tiap individu harus memiliki kepastian hukum dan nilai-nilai yang membuat hidup lebih bermanfaat bagi individu, sehingga dia memiliki energi dan rasa percaya diri untuk menghadapi masa depan,
- b) Dia harus sadar dan tahu pekerjaan yang harus dilakukan guna mempertahankan atau meluaskan segudang nilai-nilainya yang berharga,
- c) Nilai-nilainya yang berharga harus sesuai dengan nilai-nilai kelompoknya, terdapat upaya koordinasi dalam mencapai sasaran atau hasil.

Menurut Danim (2012), mengenai definisi moral kerja dijelaskan bahwa: “moral kerja sebagai padanan bahasa Inggris *working morale* diartikan sebagai ‘kegairahan kerja’. Moral atau kegairahan kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan”. Uraian Danim tersebut menunjukkan bahwa moral kerja merupakan suatu kondisi mental individu atau kelompok di mana dalam diri individu atau kelompok itu sendiri terjadi kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan organisasi. Individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kemauan batiniahnya sendiri dan dengan senang hati tanpa adanya paksaan dari luar diri individu.

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja

Menurut Bengue (Davis, 2011), terhadap tiga faktor yang mempengaruhi moral kerja, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan

Merupakan sikap pekerja secara umum terhadap aspek aspek pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, kemampuan melakukan pekerjaan, suasana fisik

lingkungan kerja, hubungan dengan rekan sekerja, serta sikap terhadap imbalan yang diterima.

2. Sikap terhadap atasan

Sikap terhadap atasan dapat dipengaruhi oleh bagaimana perlakuan atasan terhadap pekerja, cara menangani keluhan pekerja, cara penyampaian informasi, perencanaan tugas, tindakan pendisiplinan pekerja, dan bagaimana pandangan para pekerja terhadap kemampuan atasan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Sikap terhadap perusahaan

Sikap terhadap perusahaan dipengaruhi oleh kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan pekerja, perbandingan dengan perusahaan lain, semangat kelompok dan hubungan dengan pihak manajemen.

Steers (2005), mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang ada dibawah,
2. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sebelumnya.
3. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materi lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan pada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

2.2.3. Dimensi Moral Kerja

Schein (2010) mengemukakan konsep mengenai dimensi moral kerja, yaitu:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan.
3. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik.
4. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Danim (2012), *working morale* (moral kerja) dapat dibedakan menjadi dua dimensi secara kategoris, yaitu :

a. Moral kerja tinggi (suasana batin positif) memiliki ciri-ciri :

1. Senang; individu yang memiliki moral kerja tinggi dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya tanpa ada paksaan dari pihak manapun
2. Bersemangat; individu yang memiliki moral kerja tinggi memiliki antusias atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Menyelesaikan; individu yang memiliki moral kerja tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
4. Bekerja menyamping atau latelar; individu yang memiliki moral kerja tinggi akan berinteraksi dengan individu lain atau karyawan lain secara dinamis. Individu memiliki empati yang tinggi kepada individu lain atau tidak hanya berorientasi pada diri sendiri tetapi juga peduli pada orang lain.
5. Mendorong; individu yang memiliki moral kerja tinggi segala perilakunya akan mengandung unsur dorongan untuk maju baik bagi diri individu sendiri, individu lain maupun bagi organisasi yang ditempatinya. Ia akan bersikap optimis terhadap pekerjaannya dan akan terus membangun walaupun mengalami kegagalan.
6. Terpanggil; individu yang memiliki moral kerja tinggi dengan keinginan dan kemauannya sendiri melaksanakan pekerjaan dengan tulus demi tercapainya tujuan-tujuan individu maupun organisasi.
7. Partisipasi maksimal; individu yang memiliki moral kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya dan tugas yang diterimanya. Ia juga cenderung melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
8. Percaya diri; individu yang memiliki moral kerja tinggi akan percaya diri sesuai dengan keyakinan dan kemampuannya dalam mencapai tujuan-tujuan atau tantangan-tantangan di masa depan.

9. Rasa sejawat ; individu yang memiliki moral kerja tinggi akan lebih berpikir sebagai "kami" daripada sebagai "saya", dengan dilandasi saling tolong menolong yang baik dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan.
 10. Inovatif; individu yang memiliki moral kerja tinggi akan mampu menciptakan sesuatu yang baru dalam menunjang perkembangan organisasi.
- b. Moral kerja rendah (suasana batin negatif) memiliki ciri-ciri :
1. Tidak senang, individu yang memiliki moral kerja rendah akan merasa tertekan dalam pekerjaannya.
 2. Loyo; individu dengan memiliki moral kerja rendah cenderung loyo dan tidak bergairah dalam pekerjaannya.
 3. Menunda; individu dengan moral kerja rendah akan malas bekerja, ia akan cenderung menunda pekerjaan dan kurang disiplin.
 4. Bekerja vertikal; individu dengan moral kerja rendah hanya mampu melihat dirinya, tanpa mau tahu pekerjaan orang lain.
 5. Menghambat; individu dengan moral kerja rendah cenderung menghambat jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Ia cenderung pesimis dalam menghadapi pekerjaannya sehingga mudah untuk putus asa.
 6. Ikatan ambil muka; individu dengan moral kerja rendah dalam melaksanakan pekerjaan cenderung ambil muka saja di hadapan orang lain atau tidak melakukan pekerjaan dengan tulus dari hatinya yang terdalam.
 7. Partisipasi seadanya; individu dengan moral kerja rendah akan cenderung melibatkan diri dalam pekerjaan seadanya saja, tanpa adanya usaha untuk bekerja secara maksimal.

8. Menunggu perintah; individu dengan moral kerja rendah cenderung menunggu perintah dari atasan tanpa adanya usaha untuk bekerja secara maksimal.
9. Lepas-lepas; individu dengan moral kerja rendah dalam bekerja ia cenderung bertindak semaunya sendiri tanpa mengindahkan aturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi.
10. Meniru; individu dengan moral kerja rendah hanya bisa meniru orang lain atau kurang kreatif dalam memecahkan masalah dalam pekerjaannya.

Moral kerja yang tinggi memberi dampak atau efek yang menguntungkan bagi organisasi dan sebaliknya. Tanda-tanda penurunan moral menurut Yoder (dalam Davis, 2010), adalah terjadinya pemogokan, tingginya *turn over* karyawan, karyawan sering datang terlambat bahkan tidak masuk bekerja, karyawan menjadi tidak disiplin, terbatasnya hasil produksi, serta banyaknya keluhan-keluhan dari karyawan.

2.3 Locus of Control

2.3.1. Pengertian *Locus of Control*

Konsep tentang *Locus of Control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan bahwa individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol

terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus control* (Robbins dan Judge, 2013)

Locus of control dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari internal menuju external, oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar external. Kedua tipe *locus of control* tertentu. Disamping itu *locus of control* tidak bersifat statis namun juga dapat berubah.

Individu yang berorientasi internal *locus of control* dapat berubah menjadi individu yang berorientasi *external locus of control* dan begitu juga sebaliknya hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan sering melakukan aktivitas.

Locus of control merupakan suatu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri (faktor internal) dan ada yang berasal dari luar (faktor eksternal). Seperti pendapat Anaroga (2014) bahwa tingkah laku seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu (faktor internal) dan lingkungan tempat ia bekerja (faktor eksternal). Adapun faktor internal antara lain adalah sikap, minat, inteligensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah merupakan sarana dan prasarana dan juga penghasilan, insentif dan suasana lingkungan kerja.

Indrawijaya (2012) mengatakan bahwa faktor intrinsik yang berkaitan dengan minat dan keinginan seseorang dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut memegang peranan yang sangat penting, karena faktor intrinsik menyebabkan motivasi orang jadi berbeda.

Locus of control diyakini sebagai konsep yang memberikan kontribusi terhadap motivasi setiap individu. Artinya orientasi *Locus of control* pada setiap individu merupakan satu bentuk respon awal yang menjadi dasar respon selanjutnya merupakan rangkaian motivasi individu dalam upaya mencapai tujuan pada dirinya. *Locus of control* merupakan suatu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri (faktor internal) dan ada yang berasal dari luar (faktor eksternal). Seperti pendapat Anaroga (2014) bahwa tingkah laku seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu (faktor internal) dan lingkungan tempat ia bekerja (faktor eksternal). Adapun faktor internal antara lain adalah sikap, minat, inteligensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah merupakan sarana dan prasarana dan juga penghasilan, insentif dan suasana lingkungan kerja. Sedangkan Indrawijaya (2012) mengatakan bahwa faktor intrinsik yang berkaitan dengan minat dan keinginan seseorang dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut memegang peranan yang sangat penting, karena faktor intrinsik menyebabkan motivasi orang jadi berbeda.

2.3.2. Jenis-Jenis *Locus Of Control*

Kreitner & Kinichi (2014) mengatakan bahwa hasil yang dicapai locus of control internal dianggap berasal dari aktivitas dirinya, sedangkan pada individu locus of control external menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Zimbardo (dalam Jex, 2011), mengatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut.

Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai suatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya dan sebaliknya pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai suatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyadari harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih pada situasi yang menguntungkan. Kahle (dalam Miner 1998), sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyadari harapannya pada diri sendiri dan lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

Konsep *locus of control* yang dikemukakan Rotter (1966, dalam Robbins dan Judge 2013) memiliki empat konsep dasar yaitu :

1. Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
2. Harapan yaitu merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang bakal muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai unsur penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.

4. Suasana Psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun external yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

Selanjutnya dikatakan bahwa perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dan *external locus of control* terlihat pada tabel sebagai berikut :

No	Internal Locus of control	Eksternal Locus of control
1	Suka bekerja keras	Kurang memiliki inisiatif
2	Memiliki inisiatif	Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
3	Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah	Kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang Mengontrol
4	Selalu mencoba untuk berpikir efektif mungkin	Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
5	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	

Pada individu-individu yang memiliki *internal locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan, begitu pula dengan keberhasilan mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini membawa pengaruh untuk tindakan selanjutnya. Sebaliknya pada individu yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh pada tindakan di masa datang, karena merasa tidak mampu dan

kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

2.3.3. Dimensi *Locus Of Control*

Dimensi Locus Of Control yang merupakan konsep yang dikembangkan oleh Rotter diyakini sebagai konsep yang memberikan kontribusi terhadap kualitas performansi atau kinerja satu individu. Artinya orientasi locus of control pada suatu individu merupakan satu bentuk respon awal yang menjadi dasar dari respon selanjutnya yang merupakan rangkaian kinerja aktivitas individu dalam upaya dalam mencapai tujuannya.

Rotter (dalam Penner, 1995) berpandangan adanya perilaku yang merupakan respon individu terhadap lingkungannya, jika respon tersebut menguntungkan maka individu tersebut akan menampilkan perilaku respon tersebut secara berulang. Dalam hal ini Rotter menyimpulkan bahwa kemungkinan perilaku yang muncul pada seseorang di dorong oleh dua faktor. Pertama, personal expectancy yang merupakan masalah apakah persepsi individu tentang suatu perilaku menghasilkan keuntungan baginya. Dan kedua, nilai dari keuntungan. Jika individu berhapap bahwa perilakunya menghasilkan keuntungan yang berharga baginya, maka perilaku tersebut akan diulang

Pada faktor yang pertama, yaitu personal expectancy, Rotter (Penner, 1995) menyatakan terdapat dua variabel penentunya, yaitu keadaan lingkungan dan dirinya sendiri yang merupakan penyebab tercapainya tujuan. Artinya personal expectancy ini berhubungan masalah keyakinan perseptual individu bahwa sesuatu itu dikendalikan oleh dirinya atau oleh diluar faktor dirinya. Rotter

menyatakan dalam hal ini yang disebut sebagai locus of control adalah masalah pikiran atau persepsi individu tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada individu tersebut (Calhoun & Asocella, 1995).

Persepsi tentang sumber penyebab suatu realitas kejadian ini pada gilirannya akan mengarahkan sikap dan perilaku yang terjadi. Dengan kata lain locus of control yang merupakan persepsi terhadap sumber kejadian merupakan karakteristik kepribadian individu dalam memberikan respon terhadap realitas yang dihadapi (Rotter dalam Calhoun & Asocella, 1995). Jadi pada dasarnya locus of control menggambarkan suatu bentuk keyakinan individu, dimana keyakinan tersebut akan mempengaruhi kejadian tentang individu dirinya sehubungan dengan performansinya (kinerjanya) dalam mencapai tujuan, karena keyakinan tentang asal keberadaan sumber kejadian ini menentukan nilai keuntungan (*reinforcer*) dalam *personal expectancy*.

2.4 Hubungan Moral Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan komitmen organisasi (Schein, 2010).

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dalam *behavioral commitment* anggota dipandang dapat menjadi berkomitmen kepada tingkah laku tertentu, daripada pada suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang adalah konsekuensi komitmen terhadap suatu tingkah laku. Contohnya anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya, mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasinya, konsisten dengan tingkah lakunya untuk menghindari disonansi kognitif atau untuk mengembangkan *self-perception* yang positif.

Istilah moral digunakan untuk menerangkan perilaku organisasi. Di dalam organisasi bisnis, tentu saja pengertian moral tersebut dikaitkan dengan aktivitas kerja dan diistilahkan dengan *employee morale*. *moral kerja* mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Ini dapat dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana karyawan berada.

Jex (2013) menjelaskan bahwa semenjak moral dilibatkan kedalam sikap-sikap karyawan, adalah penting untuk meninjau akibat dari moral tinggi (dipersepsi dengan kepuasan tinggi) dan moral rendah (persepsi kepuasan rendah). Satu dari efek atau pengaruh yang tidak dapat diramalkan dari moral adalah dampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Berbagai penelitian yang dilakukan oleh Kazt dan Vroom memperlihatkan ada hubungan yang konsisten antara tingkat moral kerja yang spesifik dengan keinginan karyawan untuk terus berada dalam organisasi tersebut. Di sisi lain, Jones (2014) mengatakan bahwa hubungan langsung antara moral kerja dan komitmen adalah moral yang tinggi akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Demikian pula jika moral rendah akan mengurangi komitmen.

2.5 Hubungan *Locus Of Control* dengan Komitmen Organisasi

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab 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 dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Greenberg dan Baron (2013) komitmen terhadap organisasi merupakan suatu sikap yang menggambarkan tingkat individu memihak dan terlibat dengan organisasi tempat mereka berada serta tidak berniat untuk meninggalkannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan upaya lebih maksimal dalam melakukan tugas. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Data penelitian Nandya dan Mubarak (2015) menunjukkan bahwa sebesar 39% karyawan dari perusahaan yang diteliti, menunjukkan perilaku/sikap kerjayang tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan hal ini diindikasikan karenakomitmen organisasi yang rendah. Handayani (dalam Dhania & Mahardayani,2013) juga mengungkap bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yangtinggi tentu akan menunjukkan sikap kerja yang baik, seperti mencurahkanperhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaan, sehingga apa yang sudahdikerjakan akan cenderung sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu,apabila karyawan tidak menunjukkan sikap atau perilaku yang sesuai denganharapan perusahaan, salah satu penyebabnya yaitu komitmen organisasikaryawan yang rendah (Darolia, dkk., 2010).

Rachim, dkk. (2016) juga menjelaskan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi tentu akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi, berusaha keras, serta berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, ketika karyawan tidak menunjukkan sikap, perilaku atau performa dalam bekerja serta tidak memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dengan berbagai alasan. Salah satu penyebabnya adalah komitmen organisasi yang rendah.

2.6 Hubungan Moral Kerja dan *Locus of Control* Dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keterikatan individu secara psikologis terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Definisi ini mengandung makna bahwa komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Keikatan terhadap organisasi ini mencakup tiga sikap, yaitu rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Mathis, (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi/perusahaan akan membuat individu berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi/perusahaan tersebut. Pengertian ini mengandung makna bahwa makin kuat keterikatan karyawan

dengan organisasinya dan makin kuat keterlibatannya dalam menjalankan tugas organisasi, serta makin kuat hasratnya untuk bertahan di organisasinya maka hal ini makin meningkatkan kinerjanya dengan memberikan hasil kerja yang maksimum sesuai dengan tujuan organisasi. Keikatan terhadap organisasi ini mencakup tiga sikap, yaitu rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Moral kerja sebagai suatu keadaan pikiran dan emosi dalam bekerja. Moral mempengaruhi sikap dan kemauan kita untuk bekerja dan selanjutnya akan mempengaruhi yang lainnya. Moral kerja terdiri dari sikap perorangan dan kelompok terhadap kehidupan, lingkungan, serta pekerjaan mereka. Moral itu sendiri bukan merupakan perasaan tunggal melainkan gabungan dari perasaan-perasaan, sentimen, dan sikap.

Menurut Robbins (2008) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap juga mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Pusat kendali atau locus of control merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan self esteem, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

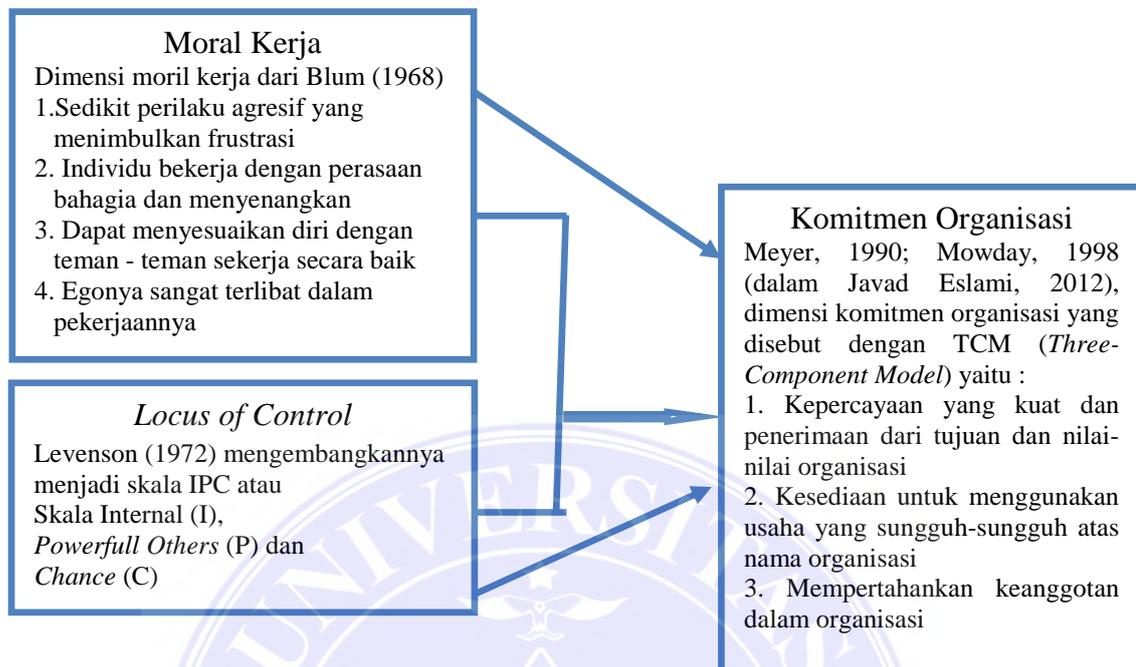
Locus of control terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Julianto (2002) menyatakan bahwa *internal locus of control* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli

lingkungan akan mendukung atau tidak mendukung. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan *eksternal locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. Dengan *locus of control* yang terkelola dengan baik maka komitmen organisasi dapat menjadi lebih baik.

Locus of control merupakan suatu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan hasil kerja secara baik, yang berasal dari dalam diri (faktor internal) dan ada yang berasal dari luar (faktor eksternal). Baron dan Byrne (2005) menyatakan bahwa *Locus of control* adalah persepsi seseorang mengenai sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Reiss dan Mitra (1998) membagi *Locus of Control* menjadi 2 yaitu *Locus of Control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. *Locus of Control Eksternal* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka tetapi karena faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab diluar kendalinya.

2.7 Kerangka Konseptual

Dari uraian para ahli di atas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

Keterangan Gambar :

Dari gambar 1 dapat dijelaskan tentang :

- Hubungan antara moral kerja (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y)
- Hubungan Locus of control (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y)
- Hubungan moral kerja (X1) dan moral kerja (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y)

2.8 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dirumuskan serta kerangka konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang akan peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

- Ada hubungan moral kerja terhadap komitmen organisasi
- Ada hubungan *locus of control* terhadap komitmen organisasi
- Ada hubungan moral kerja dan *locus of control* terhadap komitmen organisasi



3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah para widyaiswara di PPPPTK BBL Medan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik (PPPPTK BBL) Medan. Waktu penelitian Bulan Nopember 2018-Maret 2019

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

1. Variabel bebas (X) : 1. Moral Kerja(X1)
: 2. *Locus of Control*(X2)
2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dilakukan agar variabel dapat diukur sesuai dengan hipotesa yang akan di uji dan tujuan penelitian. (Arikunto, 2010). Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang terdiri dari identifikasi, keterlibatan atau partisipasi karyawan, dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi ini dapat diungkap melalui skala yang disusun dimensi komitmen organisasi yang disebut dengan TCM (Three-Component Model) yaitu : 1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan

dan nilai-nilai organisasi, 2. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3. Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, dimana semakin tinggi skor pada skala komitmen organisasi maka komitmen organisasi semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi.

2. Moral kerja

Moral kerja merupakan Sikap individu maupun kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya yang terlihat dari sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan, individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik, serta egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian moral kerja dapat diungkap melalui skor pada skala moral kerja, dimana semakin tinggi skor skala moral kerja maka semakin tinggi moral kerja. Dan sebaliknya semakin rendah skor skala moral kerja maka semakin rendah moral kerja.

3. Locus of control

Locus of control yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (control) suatu peristiwa. Untuk mengukur Locus Of Control digunakan alat ukur Alat ukur locus of control menggunakan skala IPC atau Skala Internal (I), Powerfull Others (P) dan Chance (C).

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Riduwan, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2013) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2014; Sugiono, 2013) sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh widyaiswara yang ada di PPPPTK BBL Medan yang berjumlah 102 orang

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sebagian dari populasi disebut sampel. Sampel adalah jumlah karyawan atau individu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Metode sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua populasi dijadikan sampel, adapun jumlah sampel adalah 102 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala. Metode Skala yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan kumpulan pertanyaan mengenai suatu obyek (Azwar, 2013). Penggunaan metode skala

menurut Hadi (2004) didasari oleh beberapa alasan, yaitu: (1) subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Untuk memperoleh data, dibutuhkan metode pengumpulan data tertentu. Metode pengumpulan data dapat dipahami sebagai cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dapat dijelaskan dalam beberapa bagian berikut.

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi di susun berdasarkan konsep teori yang dikemukakan Meyer, 1990; Mowday, 1998 (dalam Javad Eslami, 2012), dimensi komitmen organisasi yang disebut dengan TCM (*Three-Component Model*) yaitu :

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi
3. Mempertahankan keanggotan dalam organisasi

Tabel 3.1 Kisi-kisi penyebaran aitem komitmen organisasi

No	Aspek	Sebaran butir aitem		Jml
		Favourable	Unfavourable	
1	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan akan nilai-nilai organisasi	1,2,3,4,5,6,7	21, 22, 23, 24, 25, 26	13
2	Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	8, 9, 10, 11, 12, 13,	13

3	mempertahankan keanggotaan organisasi dalam	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	14
Total		21	19	40

2. Skala Moral Kerja

Skala moral kerja disusun berdasarkan skala konsep mengenai dimensi moral kerja dari Blum (1968) yang dimodifikasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah : a. Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi. b. Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan. c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik. d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Tabel 3.2 Skala Moral Kerja

No.	Dimensi	No Item		Total
		Favourable	Unfavourable	
1.	Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi.	3, 5, 17, 22	18, 19, 24	7
2.	Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan.	4, 9, 12, 14, 20	7	6
3.	Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman - teman sekerja secara baik.	10, 15, 21	8	4
4.	Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.	2, 6, 11, 16, 23, 25	1, 13	8
Total		18	7	25

3. Skala IPC

Alat ukur *locus of control* pertama kali diciptakan oleh Rotter dengan nama *internal-external Scale*(I-E Scale), kemudian Levenson, 1972(dalam

Kamasanthi, 2014) mengembangkannya menjadi skala IPC atau Skala Internal (I), *Powerfull Others* (P) dan *Chance* (C). Skala IPC terdiri dari 24 item dan setiap faktornya diwakili oleh 8 item.

1. Faktor Internal (I) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri
2. Faktor *Powerfull Others* (P) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang berkuasa
3. Faktor *Chance* (C) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, keberuntungan

Skala IPC terdiri dari 24 item dan setiap faktornya (I, P dan C) diwakili oleh 8 aitem. Aitem-aitem skala ini oleh Levenson telah dicampur secara merata, sehingga terdapat campuran acak dan susunannya.

Seluruh item skala IPC bersifat *favourable*, item-item dalam skala IPC disusun dalam format skala Likert dan pada setiap pernyataan diberikan empat pilihan jawaban. Yaitu sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1, tidak setuju (TS) bernilai 2, setuju (S) bernilai 3 dan sangat setuju (SS) bernilai 4. faktor I diberi skor kearah internal sedangkan faktor P dan C diberi skor kearah external.

Faktor I diberi skor ke arah internal, sedangkan faktor P dan C diberi skor dalam arah external. Skor subjek untuk setiap faktor (I, P dan C) ditentukan oleh jumlah skor yang diperoleh masing-masing subjek pada masing-masing faktor.

Skor Internal diperoleh langsung dari faktor I, sedangkan faktor eksternal diperoleh dengan menjumlahkan skor faktor P dan C dibagi menjadi dua (2). Jadi skor intenal adalah faktor I sedangkan skor eksternal adalah (skor faktor P

ditambah skor faktor C) : 2, skala IPC yang dipakai dalam penelitian dalam penelitian ini sudah dibakukan oleh beberapa peneliti.

Tabel 33 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Skala Locus Of Control

No	Skala IPC	Nomor Aitem	Jlh
1.	Faktor internal	1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23	8
2.	Faktor <i>powerfull others</i>	3, 8, 11, 13, 15, 17, 20, 22	8
3.	Faktor <i>chance</i>	2, 6, 7, 20, 12, 14, 16, 24	8
Total		24	24

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2010). Ditambahkan oleh Azwar (2013) bahwa suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004).

Dimana rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right\}\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total.
$\sum X$	=	Jumlah skor seluruh subjek untuk tiap butir.
$\sum Y$	=	Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek.
n	=	Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Teknik untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *part whole*. Adapun formula *part whole* adalah sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

r_{bt}	=	Koefisien <i>r</i> setelah dikoreksi
r_{xy}	=	Koefisien <i>r</i> sebelum dikoreksi (<i>product moment</i>)
SD_x	=	Standar Deviasi skor butir
SD_y	=	Standar Deviasi skor total

2. Reliabilitas Alat Ukur

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2013).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anava Hoyt (Hadi dan Pamardiningih, 2000) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan :

r_{tt}	=	Indeks reliabilitas alat ukur
1	=	Bilangan konstanta
M_{ki}	=	Mean Kwadrat antar butir
M_{ks}	=	Mean Kwadrat antar subjek

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Anava Hoyt ini adalah:

- Jenis data kontinyu
- Tingkat kesukarana seimbang
- Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speeded test*).

2.8 Metode Analisis Data

Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat hubungan moral kerja dan locus of kontrol dengan komitmen organisasi, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan antara kelompok-

kelompok data yang berasal dari dua variabel bebas. Variabel bebas moral kerja (X1) dan locus of kontrol (X2) terhadap variabel terikat komitmen organisasi (Y).

Secara lebih rinci gambaran teknik analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Komitmen organisasi

X1 : Moral kerja

X2 : Locus of control

b₀ : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b₁ : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b₂ : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

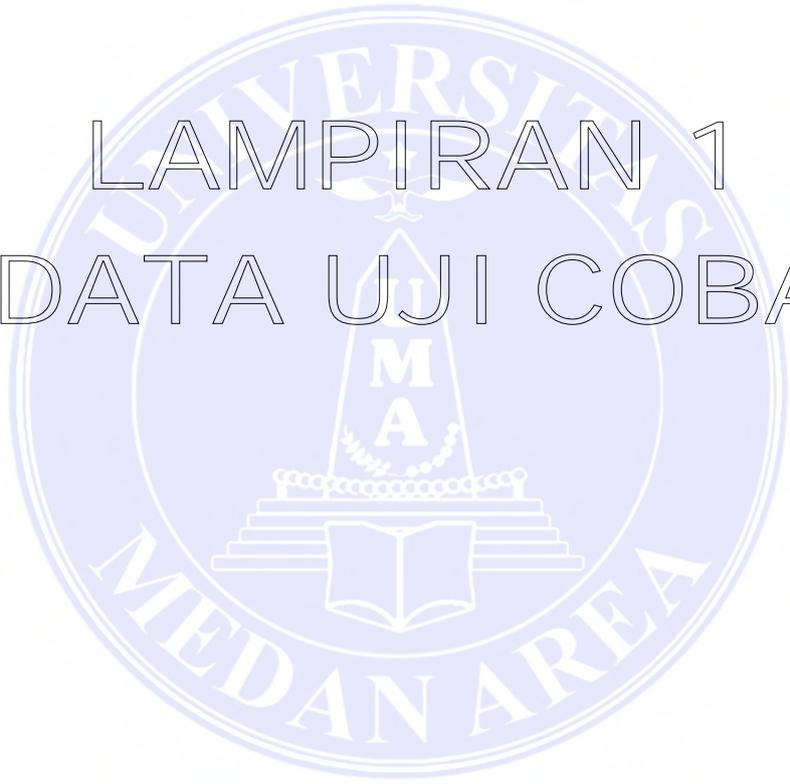
- Adam I, Indrawijaya, 2012, Perilaku Organisasi Sinar Baru. Bandung :Algasindo
- Allen & Meyer.1997. Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application).London :Sage Publication.
- Alwi, Syafarudin . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisikedua. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta
- Azwar. Saifuddin. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budihardjo, Adreas. 2014. Organisasi Menuju Pencapaian Optimum, Jakarta :Prasetya Mulya Publishing
- Baron,R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga
- Calhoun, JF & Acocella, J.R. 1995. *Psychology of Adjustment and Human Relationship*. New York : Mc Graw Hill, Inc
- Chaplin, J.P.. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta
- Davis, Gordon B, 2012. Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior –Human Behavior at Work 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company
- Dovidio, J., Penner, L., Piliavin, J., & Schroeder, D. (1995). *The Psychology of Helping and Altruism*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Eslami, Javad and Davood Gharakhani.2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction.Iran:IslamicAzad University
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2013. Behavior in Organization International Edition, New Jersey: Prentice Hall.

- Sutrisno Hadi, 2004. Metodologi Research 2, Yogyakarta : Andi Offset
- Hogg, MA dan Vaughan, GM. 2011. Social Psychology. Sixth Edition. Essex: Pearson Education Limited
- Javad Eslami dan Davood Gharakhani., 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*. VOL. 2, NO . 2, March 2012. ISSN 2225-7217
- Jenkins, G. M., Hogg. 2008Introduction to Social Psychology 5thedition. New Zealand :Pearson.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2013). Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Jones, G. R. (2004). *Organizational Theory, Design, and Change*. New Jersey: Pearson International Edition
- Kamasanthi, Tri. 2014. Gambaran locus of control terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang berumah tangga. *Jurnal Pssikologi*. Insight, Thn.I, No.1.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral-Ed. 5.Boston: McGraw-Hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. HumanResourceManagement:ManajemenSumberDayaManusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2010 : Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju
- Mondy R Wayne, (2009) : Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Erlangga.
- Miner, John B. (1998). Organizational Behavior, Performance &Productivitas. New York : Random House
- Moreland, R., Levine & Cini, M., 2010, Grup SosIALIZATION: The Role of Commitment, Dalam Group Motivation Sosial Psychology Perspectives, Editor, Michael A Hogg & Dominic Abrams, D., New York: Harvester Wheatsheaf.

- Neuman, W. Laurence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. New York: Pearson.
- Pugach, M. C. (2006). *Because teaching matters*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Reiss, M. C., & Mitra, K. 1998. The effects of individual difference factors on the acceptability of ethical and unethical workplace behaviors. *Journal of Business Ethics*, 17(14), 1581-1593.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2011. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen, Judge Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Schein, Edgar H, 2010, *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*, San Francisco : Jossey – Bass Publishers
- Spector, P. E., 2010. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Steers Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi. (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Stum, D. L. 2008. Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 901-904. Vol-2 No : 214
- Thibaut, J., & Kelley, H. (1999) *The Social psychology of groups*. New York : Wiley.
- Winardi, 2010, *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN





LAMPIRAN 1

DATA UJI COBA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20











LAMPIRAN 2
HASIL ANALISIS
UJI COBA SKALA

Reliability

Scale: Moral Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3333	.82454	102
VAR00002	3.5588	.58991	102

VAR00003	3.1765	.76316	102
VAR00004	3.4706	.59212	102
VAR00005	3.2647	.76981	102
VAR00006	2.9216	.88649	102
VAR00007	3.1765	.83739	102
VAR00008	3.0980	.88452	102
VAR00009	3.6176	.48836	102
VAR00010	3.1667	.87973	102
VAR00011	3.3235	.75991	102
VAR00012	2.9118	.86863	102
VAR00013	3.1275	.90839	102
VAR00014	2.8137	.88698	102
VAR00015	3.1863	.76728	102
VAR00016	3.2059	.69422	102
VAR00017	2.6765	.92449	102
VAR00018	3.2549	.85233	102
VAR00019	2.7353	.91117	102
VAR00020	3.1078	.78232	102
VAR00021	2.6569	1.05769	102
VAR00022	3.2843	.84873	102
VAR00023	3.6176	.52735	102
VAR00024	2.9804	.93322	102
VAR00025	3.5196	.54008	102

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75.8529	85.533	.527	.855
VAR00002	75.6275	87.701	.561	.855
VAR00003	76.0098	84.584	.647	.851
VAR00004	75.7157	87.631	.566	.855
VAR00005	75.9216	87.915	.398	.859
VAR00006	76.2647	85.662	.476	.856
VAR00007	76.0098	84.564	.584	.853
VAR00008	76.0882	86.616	.416	.858
VAR00009	75.5686	88.545	.595	.856
VAR00010	76.0196	90.712	.165	.867
VAR00011	75.8627	85.763	.562	.854
VAR00012	76.2745	85.627	.490	.856
VAR00013	76.0588	86.432	.414	.858
VAR00014	76.3725	87.860	.337	.861
VAR00015	76.0000	84.495	.650	.851
VAR00016	75.9804	87.742	.463	.857
VAR00017	76.5098	90.807	.147	.868
VAR00018	75.9314	87.649	.368	.860

VAR00019	76.4510	90.191	.187	.866
VAR00020	76.0784	88.370	.358	.860
VAR00021	76.5294	88.945	.210	.867
VAR00022	75.9020	85.871	.487	.856
VAR00023	75.5686	89.535	.445	.858
VAR00024	76.2059	85.630	.449	.857
VAR00025	75.6667	89.571	.429	.859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.1863	94.252	9.70835	25

Reliability

Scale: Moral Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3333	.82454	102
VAR00002	3.5588	.58991	102
VAR00003	3.1765	.76316	102
VAR00004	3.4706	.59212	102
VAR00005	3.2647	.76981	102
VAR00006	2.9216	.88649	102

VAR00007	3.1765	.83739	102
VAR00008	3.0980	.88452	102
VAR00009	3.6176	.48836	102
VAR00011	3.3235	.75991	102
VAR00012	2.9118	.86863	102
VAR00013	3.1275	.90839	102
VAR00014	2.8137	.88698	102
VAR00015	3.1863	.76728	102
VAR00016	3.2059	.69422	102
VAR00018	3.2549	.85233	102
VAR00020	3.1078	.78232	102
VAR00022	3.2843	.84873	102
VAR00023	3.6176	.52735	102
VAR00024	2.9804	.93322	102
VAR00025	3.5196	.54008	102

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.6176	70.872	.545	.876
VAR00002	64.3922	73.389	.532	.877
VAR00003	64.7745	70.157	.655	.873
VAR00004	64.4804	72.925	.578	.876
VAR00005	64.6863	73.326	.394	.881

VAR00006	65.0294	71.672	.444	.879
VAR00007	64.7745	69.325	.652	.872
VAR00008	64.8529	71.117	.484	.878
VAR00009	64.3333	74.264	.548	.878
VAR00011	64.6275	70.929	.595	.875
VAR00012	65.0392	71.642	.457	.879
VAR00013	64.8235	71.355	.452	.879
VAR00014	65.1373	74.615	.242	.886
VAR00015	64.7647	70.083	.657	.873
VAR00016	64.7451	73.479	.433	.879
VAR00018	64.6961	71.956	.445	.879
VAR00020	64.8431	73.124	.402	.880
VAR00022	64.6667	70.660	.542	.876
VAR00023	64.3333	74.818	.441	.880
VAR00024	64.9706	70.940	.465	.879
VAR00025	64.4314	75.139	.394	.881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.9510	79.116	8.89474	21

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.7549	.82578	102
VAR00002	2.8627	.87923	102
VAR00003	3.5392	.52031	102
VAR00004	2.8627	.87923	102
VAR00005	2.8529	.96879	102

VAR00006	3.4706	.64033	102
VAR00007	3.3333	.82454	102
VAR00008	3.5588	.58991	102
VAR00009	3.0980	.83855	102
VAR00010	3.3333	.80016	102
VAR00011	3.0980	.83855	102
VAR00012	2.8627	.87923	102
VAR00013	3.1275	.79193	102
VAR00014	2.7549	.82578	102
VAR00015	2.9608	.83157	102
VAR00016	2.8529	.96879	102
VAR00017	3.1275	.79193	102
VAR00018	2.7549	.82578	102
VAR00019	2.8627	.87923	102
VAR00020	2.8529	.96879	102
VAR00021	3.4706	.64033	102
VAR00022	2.8137	.88698	102
VAR00023	3.1863	.76728	102
VAR00024	3.0980	.83855	102
VAR00025	2.9118	1.01575	102
VAR00026	2.9118	1.01575	102
VAR00027	3.3333	.80016	102
VAR00028	3.0980	.83855	102
VAR00029	2.8529	.96879	102

VAR00030	2.8529	.96879	102
VAR00031	2.7549	.82578	102
VAR00032	2.8627	.87923	102
VAR00033	3.5392	.52031	102
VAR00034	3.1275	.79193	102
VAR00035	2.8529	.96879	102
VAR00036	3.0490	.91606	102
VAR00037	2.9706	.88391	102
VAR00038	3.1275	.79193	102
VAR00039	2.5098	.84132	102
VAR00040	3.3137	.65974	102

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00002	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00003	118.0196	344.138	.264	.943
VAR00004	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00005	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00006	118.0882	336.695	.527	.942
VAR00007	118.2255	347.483	.043	.945
VAR00008	118.0000	345.406	.171	.944

VAR00009	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00010	118.2255	330.513	.630	.941
VAR00011	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00012	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00013	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00014	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00015	118.5980	332.896	.524	.942
VAR00016	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00017	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00018	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00019	118.6961	332.055	.520	.942
VAR00020	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00021	118.0882	336.695	.527	.942
VAR00022	118.7451	332.350	.506	.942
VAR00023	118.3725	346.454	.086	.945
VAR00024	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00025	118.6471	323.419	.686	.940
VAR00026	118.6471	323.419	.686	.940
VAR00027	118.2255	330.513	.630	.941
VAR00028	118.4608	329.776	.624	.941
VAR00029	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00030	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00031	118.8039	335.328	.446	.942
VAR00032	118.6961	332.055	.520	.942

VAR00033	118.0196	344.138	.264	.943
VAR00034	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00035	118.7059	321.715	.772	.940
VAR00036	118.5098	333.361	.457	.942
VAR00037	118.5882	332.819	.493	.942
VAR00038	118.4314	333.337	.537	.942
VAR00039	119.0490	342.899	.189	.944
VAR00040	118.2451	341.454	.312	.943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.5588	349.497	18.69483	40

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.7549	.82578	102
VAR00002	2.8627	.87923	102
VAR00004	2.8627	.87923	102
VAR00005	2.8529	.96879	102
VAR00006	3.4706	.64033	102
VAR00009	3.0980	.83855	102
VAR00010	3.3333	.80016	102
VAR00011	3.0980	.83855	102

VAR00012	2.8627	.87923	102
VAR00013	3.1275	.79193	102
VAR00014	2.7549	.82578	102
VAR00015	2.9608	.83157	102
VAR00016	2.8529	.96879	102
VAR00017	3.1275	.79193	102
VAR00018	2.7549	.82578	102
VAR00019	2.8627	.87923	102
VAR00020	2.8529	.96879	102
VAR00021	3.4706	.64033	102
VAR00022	2.8137	.88698	102
VAR00024	3.0980	.83855	102
VAR00025	2.9118	1.01575	102
VAR00026	2.9118	1.01575	102
VAR00027	3.3333	.80016	102
VAR00028	3.0980	.83855	102
VAR00029	2.8529	.96879	102
VAR00030	2.8529	.96879	102
VAR00031	2.7549	.82578	102
VAR00032	2.8627	.87923	102
VAR00034	3.1275	.79193	102
VAR00035	2.8529	.96879	102
VAR00036	3.0490	.91606	102
VAR00037	2.9706	.88391	102

VAR00038	3.1275	.79193	102
VAR00040	3.3137	.65974	102

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00002	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00004	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00005	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00006	98.4216	312.583	.532	.949
VAR00009	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00010	98.5588	306.942	.623	.949
VAR00011	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00012	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00013	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00014	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00015	98.9314	309.233	.517	.949
VAR00016	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00017	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00018	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00019	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00020	99.0392	297.028	.811	.947

VAR00021	98.4216	312.583	.532	.949
VAR00022	99.0784	308.924	.492	.950
VAR00024	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00025	98.9804	299.742	.690	.948
VAR00026	98.9804	299.742	.690	.948
VAR00027	98.5588	306.942	.623	.949
VAR00028	98.7941	306.165	.620	.949
VAR00029	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00030	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00031	99.1373	311.387	.445	.950
VAR00032	99.0294	308.464	.512	.949
VAR00034	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00035	99.0392	297.028	.811	.947
VAR00036	98.8431	308.807	.478	.950
VAR00037	98.9216	309.222	.484	.950
VAR00038	98.7647	309.944	.519	.949
VAR00040	98.5784	317.573	.299	.951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.8922	325.048	18.02908	34

LAMPIRAN 3

DATA

PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20











UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

LAMPIRAN 4

HASIL

ANALISIS

REGRESI

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Moral Kerja	102	67.9510	8.89474	43.00	82.00
Internal	102	21.5196	2.37449	15.00	28.00
Komitmen Organisasi	102	102.5686	17.68733	53.00	134.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Moral Kerja	Internal	Komitmen Organisasi
N		102	102	102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67.9510	21.5196	102.5686
	Std. Deviation	8.89474	2.37449	17.68733
	Absolute	.087	.097	.064
Most Extreme Differences	Positive	.061	.096	.044
	Negative	-.087	-.097	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.882	.980	.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419	.293	.790

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Internal, Moral Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.390 ^a	.152	.135	16.44838	.152	8.894	2	99	.000

a. Predictors: (Constant), Internal, Moral Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4812.642	2	2406.321	8.894	.000 ^b
	Residual	26784.377	99	270.549		
	Total	31597.020	101			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Internal, Moral Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	37.030	16.520		2.241	.027
1	Moral Kerja	.096	.201	.048	.477	.634
	Internal	2.742	.754	.368	3.635	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Curve Fit**Model Description**

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Komitmen Organisasi
Equation	1	Linear
Independent Variable		Moral Kerja
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	102
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

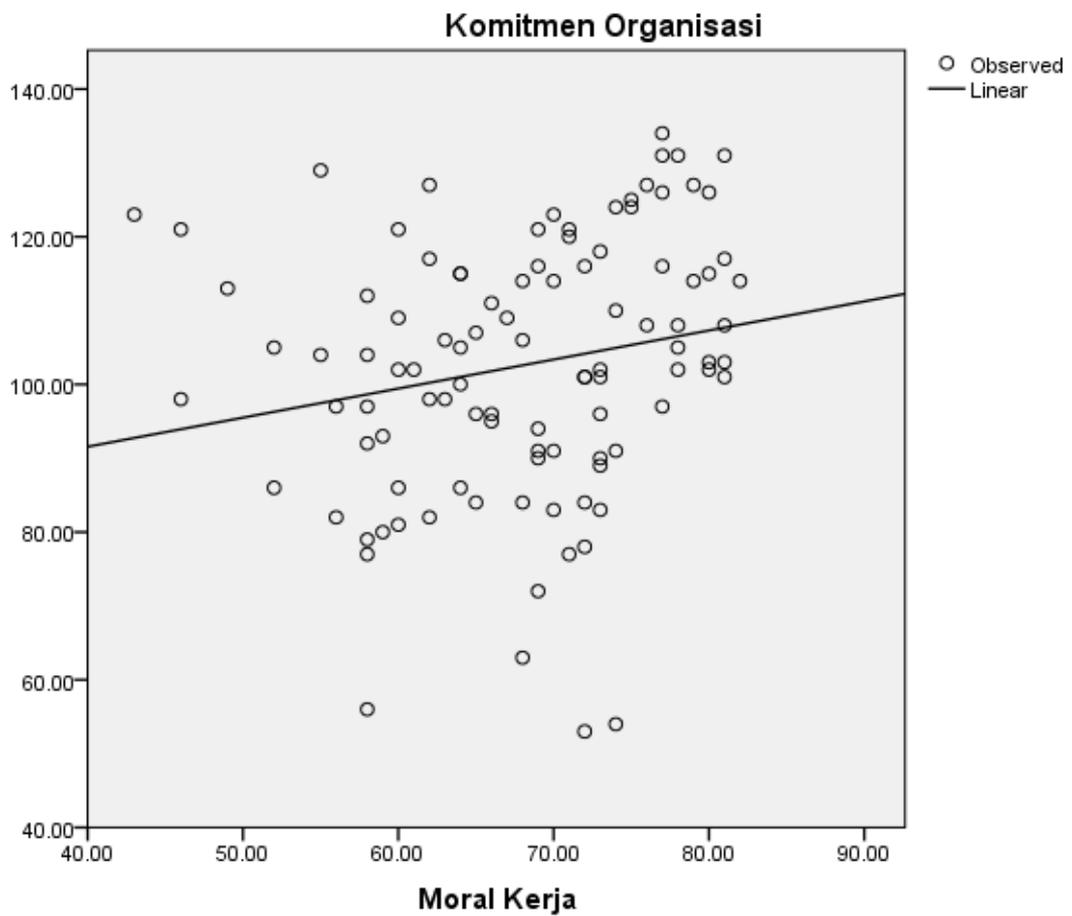
	Variables	
	Dependent	Independent
	Komitmen Organisasi	Moral Kerja
Number of Positive Values	102	102
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.039	4.074	1	100	.046	75.834	.393

The independent variable is Moral Kerja.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_2
Dependent Variable	1	Komitmen Organisasi
Equation	1	Linear
Independent Variable		Internal
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	102
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

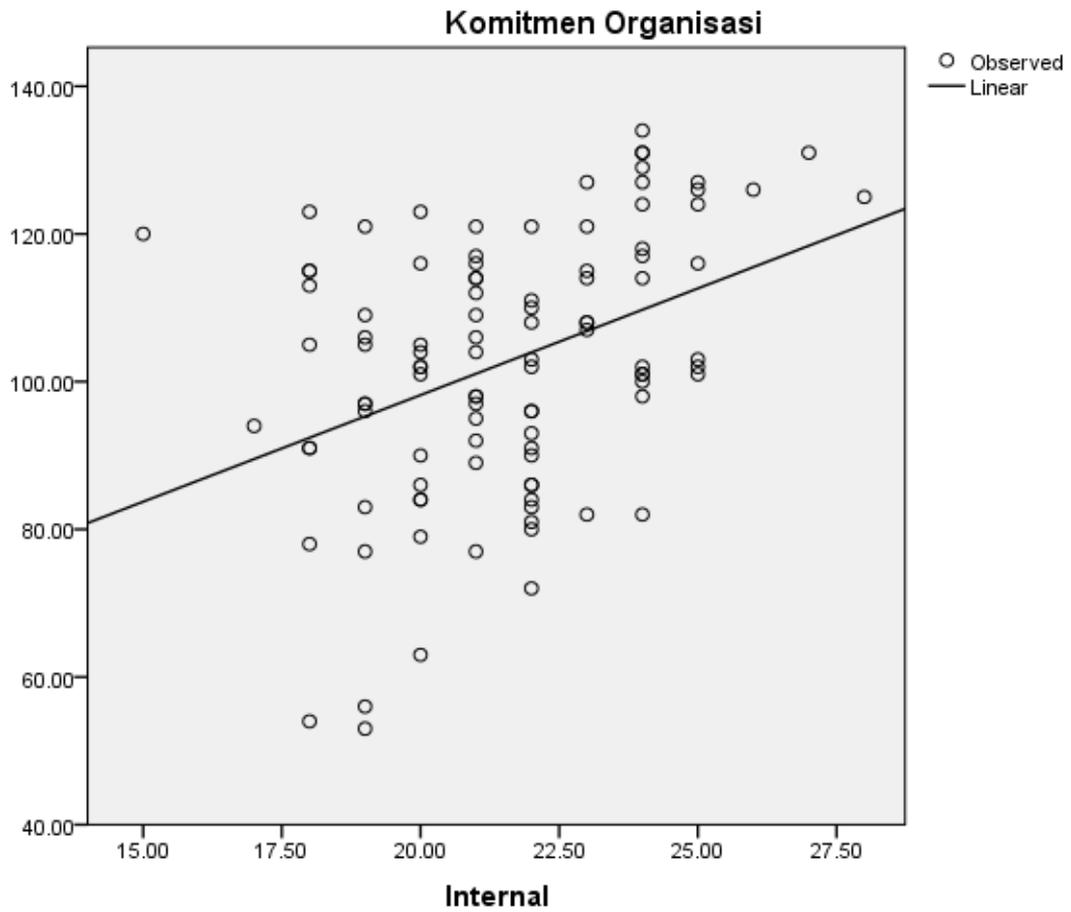
	Variables	
	Dependent	Independent
	Komitmen Organisasi	Internal
Number of Positive Values	102	102
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.150	17.698	1	100	.000	40.410	2.888

The independent variable is Internal.



Correlations

Correlations

		Moral Kerja	Internal	Komitmen Organisasi
Moral Kerja	Pearson Correlation	1	.406**	.198*
	Sig. (1-tailed)		.000	.023
	N	102	102	102
Internal	Pearson Correlation	.406**	1	.388**

	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	102	102	102
	Pearson Correlation	.198 [*]	.388 ^{**}	1
Komitmen Organisasi	Sig. (1-tailed)	.023	.000	
	N	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 5

SKALA

PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)10/1/20

LAMPIRAN 6

SURAT BUKTI

PENELITIAN