

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini semakin ditandai dari mulai terjadinya berbagai perubahan yang begitu pesat yang menyebabkan timbulnya tuntutan bagi perilaku ekonomi. Pada saat ini perkembangan zaman yang setiap waktu semakin canggih untuk itu peran dari sumber daya manusia sangat dituntut dalam mengikuti perkembangan, sumber daya manusia sangat berpengaruh dengan berbagai faktor utama dalam usaha pencapaian keberhasilan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu –satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Sumber daya manusia sangatlah beda penanganannya dengan sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya.

maka dari itu agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik sehingga dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, asumsi-asumsi, norma-norma, keyakinan-keyakinan yang sudah lama berlaku, disetujui dan diikuti seluruh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah yang ada.

Faktor selanjutnya mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi diberikan kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, yaitu mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Komitmen organisasional menurut Sopiah (2011:154) merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja, hanya bisa terjadi jika pegawainya merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judg (2015:99) juga dapat diartikan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap karyawan, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Kantor kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai sehingga dapat memimpin pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi kecamatan sangat bergantung pada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai.

Instansi kecamatan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang camat sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi kecamatan, sehingga camat harus dapat mengarahkan, mengorganisasikan, mengendalikan, memberi motivasi dan komunikasi yang baik kepada pegawai agar bersama-sama dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disamping itu seorang camat harus bisa mengkoordinasi pada instansi-instansi vertikal lainnya. Penerapan budaya organisasi yang sudah tercipta di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berupa kepemimpinan dan keteladanan yaitu pemimpin datang lebih awal dan pulang kantor paling akhir setelah pegawai lain pulang. Artinya pimpinan mampu menjadi contoh dan teladan yang baik bagi pegawai lain serta mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal. Adapun data jumlah pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Pegawai

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Camat Rambah	1 Orang
2.	Kasi PMD	4 Orang
3.	Kasubag Umum dan Perlengkapan	2 Orang
4.	Staff Kasubag Perencanaan	8 Orang
5.	Staf Seksi Pemerintah	4 Orang
6.	Staf Seksi PMD	2 Orang
7.	Bendahara	1 Orang
8.	Ka. UPTD	1 Orang
9.	KTU UPTD Capil	1 Orang
10.	Staf Pemerintah	3 Orang
11.	Staf Subag Perencanaan dan Keuangan	4 Orang
Total		31 Orang

Sumber: Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu, 2019

Tabel 1.1 diatas adalah data yang mana jumlah pegawai yang tertera diatas sudah diketahui oleh masing-masing pegawai. Pada kebenarannya masih ada pegawai yang belum mengetahui tanggung jawabnya yang seharusnya menjadi tanggung jawab yang wajib diselesaikan sesuai dengan keahliannya, resikonya komitmen pada pegawai tersebut sangat rendah serta motivasi pegawai itu sendiri pada organisasi tersebut sangat rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti memperoleh informasi bahwa permasalahan budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berupa Pegawai kurang bekerja secara maksimal ketika melayani masyarakat, misalnya sering terlihat ketika jam kerja pagi dimulai belum ada pegawai yang *standbay* berada di ruangan kerja, begitu juga sebelum jam istirahat siang jarang terlihat pegawai yang masih bekerja di ruangan. Selain itu ada sebagian kecil karyawan yang melakukan hal-hal diluar pekerjaan saat jam kerja seperti mengobrol, membaca koran, bermain internet.

Berdasarkan kendala yang dialami dalam organisasi, cara melakukan inovasi dan perubahan dalam organisasi yang menyangkut budaya dan perilaku pegawai di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu tentunya perlu pemberian sosialisasi dan pemahaman yang baik bagi setiap pegawai sehingga individu pegawai dapat menerima budaya dan perilaku kewargaan organisasi yang bisa menumbuhkan komitmen organisasi pada diri pegawai, apabila pemberian sosialisasi dan pemahaman tidak sesuai maka akan mengakibatkan tingkat penurunan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu dan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi pegawai.

Untuk permasalahan motivasi kerja, berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dapat dilihat berupa kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan dorongan untuk terus maju dan berkembang. Pimpinan kurang mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini disebabkan karena pimpinan merasa terancam dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan lebih di satu bidang. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai menjadi kurang bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan giat karena mereka merasa tidak mendapatka perhatian atau balasjasa atas kinerja maksimal yang mereka lakukan.

Pada permasalahan komitmen organisasi yaitu munculnya gejala komitmen organisasi yang menurun pada karyawan. Hal ini dapat terlihat dari beberapa karyawan yang suka bersantai atau membolos pada jam kerja. Berkurangnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berdampak pada kinerja yang diperoleh. Adapun data pencapaian kinerja pegawai pada Knator Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi	
		2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
1.	Terwujudnya Peningkatan Kesadaran Lingkungan	100%	100%	100%	100%	89%	92%	93%	95%
2.	Data Base Kependudukan yang Akurat	100%	100%	100%	100%	100%	99%	98%	99%
3.	Terwujudnya Peningkt. Kapst. Kel.	100%	100%	100%	100%	95%	89%	90%	97%
4.	Terwujudnya Partisipasi Masy. Kel. dalam Pembangunan	100%	100%	100%	100%	85%	92%	89%	93%
No	Indikator	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi	
		2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
5.	Terwujudnya Kesetaraan Gender Perempuan dan Peran Aktif Pemuda	100%	100%	100%	100%	78%	80%	85%	90%
6.	Terwujudnya Peningkatan Keamanan Lingkungan	100%	100%	100%	100%	92%	94%	91%	95%
7.	Terwujudnya sistem pelaporan cap. kinerja dan keu.	100%	100%	100%	100%	93%	95%	94%	96%
8.	Terwujudnya Peningkt. Keberdayaan Masy. Kel.	100%	100%	100%	100%	90%	92%	91%	95%

Sumber : Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata pencapaian realisasi target kerja Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu belum sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya pada indikator terwujudnya peningkatan kesadaran lingkungan, besarnya target yang ditetapkan pada tahun 2014 yaitu 100%, sedangkan dalam realisasi pencapaian tahun 2014 hanya sebesar 89%. Hal ini disebabkan salah satunya karena rendahnya komitmen

organisasi yang dimiliki pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu yang akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada pegawai Kantor Camat Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu dengan mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT RAMBAH KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini di harapkan mampu menghasilkan dan menambah informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam hal meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

2. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti untuk dapat membagikan ilmu dan menerapkannya melalui pengetahuan yang peneliti hasilkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian dan diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk di terapkan dalam lingkungan kerja.

3. Bagi Pengembang Keilmuan

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat menambahkan ilmu dan mengaplikasikan pengetahuan bagi para pihak-pihak yang membutuhkan, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu dalam bidang peningkatan kualitas sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi para peneliti selanjutnya dengan bahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulis

Adapun sistematika penulisan skripsi penelitian ini terbagi dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan di kemukakan dengan lebih sederhana.

Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2008:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, Judge dan Robbin (2008:256) mengemukakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi disetiap perusahaan atau instansi lainnya berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi tingkah anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi juga diciptakan secara terus menerus didalam perusahaan yang berasal dari pimpinan dan dukungan dari semua orang yang berada didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah dapat menghambat atau bertetagan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama secara mendalam, dianut dan di perjuangkan oleh sebagian besar anggota

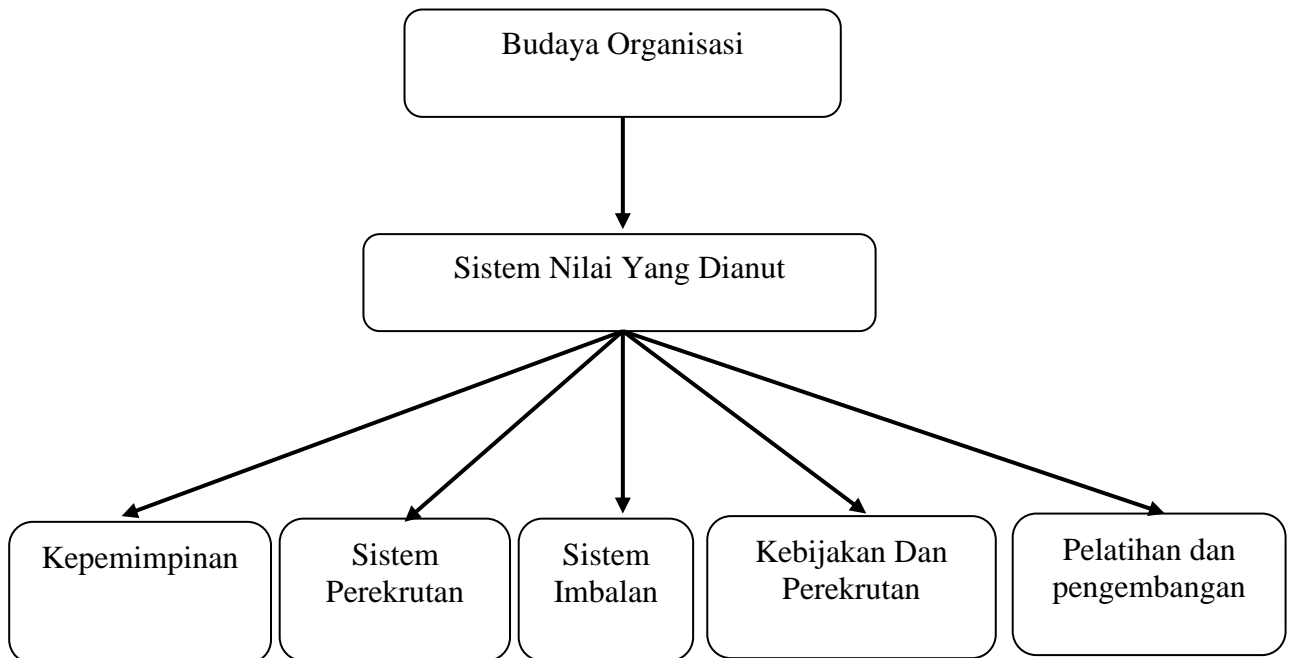
organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh pada perilaku dan efektifitas kinerja untuk memunculkan motivasi kerja karyawan di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu, seperti dinyatakan oleh Deal & Miner (1990), Kennedy (1982), Robbins (1990) dalam Sutrisno (2010:05), dapat menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan secara tak sadar terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
2. Suatu nilai-nilai kunci yang telah tersosialisasikan, menginternalisasikan menjiwai pada para anggota merupakan kekuatan yang tidak tampak.
3. Setiap anggota merasa loyal dan komit dalam organisasi.
4. musyawarah dilakukan secara bersamaan dan ikut serta dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk pengakuan, partisipasi, dan juga penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan harus berorientasi dan di arahkan kedalam misi juga tujuan organisasi.
6. Karyawan yang merasa senang, akui, di hargai martabat dan kontribusinya sangat rewarding.
7. Adanya upaya intergrasi, konsistensi dan koordinasi untuk menstabilkan kegiatan pada perusahaan.
8. Organisasi berpengaruh pada tiga aspek :kinerja organisasi, pengarahan perilaku, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, sehingga tekanan kepada anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.

9. individual maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada.

2.1.1.1 Faktor Faktor Untuk Membangun Budaya Organisasi

Ashkanasy et.al (dalam Hasibuan, 2011:43) mengemukakan faktor-faktor determinan yang membangun budaya organisasi seperti pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Faktor faktor dalam membangun budaya organisasi.

Dari gambar 2.1 budaya organisasi merupakan sarana penting untuk menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Budaya baik berfungsi untuk mengarahkan perilaku dikarenakan membantu setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik.

2.1.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Mas'ud (2011:23) merupakan suatu nilai dan kepercayaan secara bersama yang ada pada organisasi untuk bisa menjadi rujukan dalam bertindak pada organisasi satu dengan organisasi yang lain. Hofstede et al dalam Mas'ud (2009:68) menyatakan budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang dipelihara juga dipertahankan.

Indikator-indikator budaya organisasi Hofstede et al dalam Mas'ud (2009:68) adalah :

1. Profesionalisme karyawan

Profesionalisme karyawan dalam adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.

2. Sikap terbuka

Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada. Dibutuhkan elemen satu sama lain yang kompak, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi sangat diperlukan agar masing-masing pegawai terbuka dan saling memahami sikap dan karakteristik masing-masing pegawai, demikian juga pimpinan harus bersikap terbuka dengan bawahan.

3. Keteraturan karyawan

Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasikannya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.

4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan

Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Kepercayaan juga merupakan keharusan bagi seseorang pegawai bekerja secara layak.

5. Integrasi karyawan

Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

Setiap organisasi mempunyai Budaya organisasi berbeda-beda, yang bisa mengubah tingkah laku pada anggota perusahaan yang didasari dari pimpinan juga dukungan semua anggota yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2011: 93).

Robbins (2011:222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Robbins (2011:222) mengemukakan Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Robbins (2011:218) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

- a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kerjanya.
- d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Menurut Herzberg (2010:23) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan

serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikategorikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan dirinya dalam bekerja

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja pegawai/ karyawan yaitu sebagai berikut menurut Hamzah (2011:112) :

1. Tanggung jawab

Melaksanakan tugas dengan baik dengan target yang jelas dan penuh tanggung jawab.

2. Prestasi

Bekerja dengan harapan ingin memperoleh penghargaan dari teman dan atasan dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

3. Pengembangan diri

Berupaya mengoptimalkan kemampuan diri untuk pekerjaan.

4. Kemandirian

Keinginan untuk berhasil dalam bekerja, senang berkorban untuk orang lain dan ingin memiliki relasi yang luas.

Menurut Hasibuan (2012:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu;

1. Upah yang adil dan layak

Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

2. Kesempatan untuk maju

Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

3. Pengakuan sebagai individu

Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

4. Keamanan bekerja

Artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.

5. Tempat kerja yang baik

Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.

6. Penerimaan oleh kelompok

Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.

7. Perlakuan yang wajar

Artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.

Pendapat lain mengenai indikator motivasi kerja juga dikemukakan oleh Gibson (2010:67), yang menyebutkan beberapa indikator motivasi kerja yang sering digunakan yaitu :

1. Gaji yang diterima

Artinya perusahaan memberikan gaji sesuai standar yang telah ditetapkan kepada karyawan dengan tepat waktu

2. Pengakuan sebagai individu

Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

3. Penerimaan oleh kelompok

Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.

4. Kondisi kerja

Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.

5. Pendisiplinan yang bijaksana

Artinya perusahaan menerapkan peraturan kepada seluruh karyawan tanpa ada perbedaan.

6. Loyalitas pimpinan

Artinya didalam perusahaan memiliki seorang pemimpin yang memiliki integritas tinggi serta loyal terhadap perusahaan.

7. Tunjangan yang diterima

Artinya karyawan menerima tunjangan sesuai dengan kinerja mereka masing-masing.

8. Promosi yang diperoleh.

Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi.

Sopiah (2011:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2012:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja.

Fother dalam penelitian (Sopiah, 2011:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Steers dalam penelitian (Sopiah, 2011:156) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkap unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiannya didalam organisasi itu.

2.1.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

Ikhsan (2010:55), mengemukakan ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Sopiah (2011:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam

kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

Mengingat sifat komitmen organisasi yang multi-dimensional, Luthan (2010:23), menyatakan bahwa ada 3 indikator yang sering digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang dikutip dari teori Meyer dan Allen (2011:12) yaitu :

1. *Affective commitment* merujuk pada melekatnya emosi karyawan pada pengenalan dengan keterlibatan dalam organisasi, yang bisa disebabkan oleh peran seseorang dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi untuk kepentingan dirinya sendiri.
2. *Continuance commitment* merujuk pada komitmen berdasarkan pada biaya yang diasosiasikan oleh karyawan jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment* merujuk pada perasaan keharusan karyawan untuk tetap bersama organisasi

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dalam penelitian Sopiah (2008:163) yang menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu : (1) Ciri pribadi pekerja; (2) Ciri pekerjaan; (3) Pengalaman kerja”. Dikutip dari David pada penelitian Minner, (1997) dan dalam penelitian Sopiah (2008:163) “yang menjelaskan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi yaitu : (1) Faktor personal; (2) Karakteristik pekerjaan; (3) Karakteristik struktur organisasi; (4) Pengalaman kerja.

Young et.al., dalam penelitian sopiah (2008:196) mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu: (1) Kepuasan terhadap promosi; (2) Karakteristik pekerjaan; (3) Komunikasi; (4) Kepuasan terhadap kepemimpinan; (5) Pertukaran ekstrinsik; (6) Pertukaran Intrinsik; (7) Imbalan intrinsic; (8) Imbalan Ekstrinsik”.

Menurut pengutipan tiga para ahli diatas dapat diuraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi atau komitmen pegawai yaitu terletak pada diri pegawai tersebut atau komitmen pegawai timbul dari dalam jiwa pegawai tersebut dan di lakukan lewat perilaku pegawai yang positif ataupun negatif di organisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi sebegitu saja, namun melalui jalan yang begitu panjang serta bertahap. Komitmen pegawai pada suatu organisasi juga dipastikan oleh beberapa faktor. Yaitu seperti yang dikutip dari Steers dalam penelitian Sopiah (2008:163) mendeskripsikan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kerja, tercantum dalam masa jabatan pegawai dalam organisasi, dan ragam kebutuhan serta keinginan yang bertentangan dari tiap pegawai.

2. Ciri pekerjaan, sebagai pengenalan tugas serta kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, sebagai keterjaminan organisasi dimasa lalu serta tatacara pegawai lain dalam menyampaikan dan mendiskusikan perasaannya dalam mengenal organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

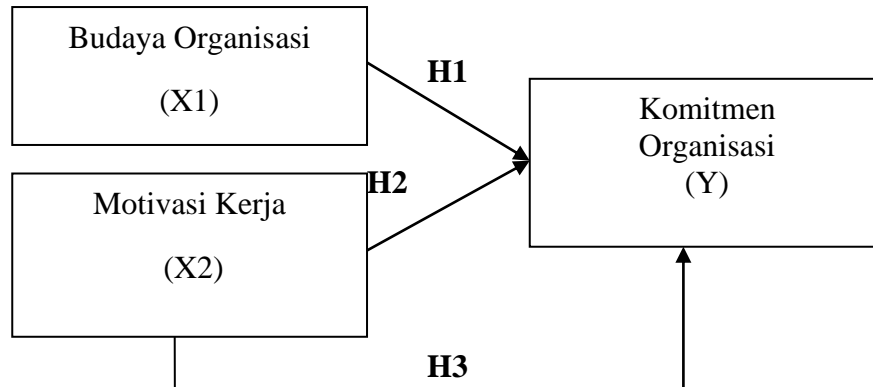
Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Sumanton (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank Central Asia. Tbk Kantor Cabang Utama Tangerang	Variabel bebas: budaya organisasi dan motivasi kerja Variabel terikat: Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
	Mustika Sari (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan	Variabel bebas: budaya organisasi Variabel terikat: Komitmen pegawai	Hasil penelitian ini yaitu kondisi budaya organisasi di dinas pendidikan adalah kuat dan komitmen pegawai dinas pendidikan adalah kuat serta terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai.

No	Nama, tahun	Judul	Variabel	Hasil
	Syahrudin (2016)	Dampak Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Variabel bebas: budaya organisasi dan kepuasan kerja Variabel terikat: Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Sumanton (2016)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu :

H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

H₃ : Diduga budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu. waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan dilakukan mulai bulan Agustus 2018 sampai Mei 2020.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2009:61), menyatakan populasi adalah suatu wilayah atau tempat yang terdapat objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian untuk dipelajari dan dipahami kemudian dan terahir ditarik kesimpulannya atau dengan kata lain adalah semua objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor kantor camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 31 orang

Sugiyono (2009:62), mengartikan sampel adalah tidak semua atau sebagian dari seluruh total dan karakter yang telah diperoleh dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2009:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3.4.3 Wawancara

Merupakan salah satu pengumpulan data penelitian yang bernilai baik, sebab menyangkut komunikasi efektif antara pihak peneliti dengan obyek yang diteliti (Sugiyono, 2012:28).

3.4.4 Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber seperti dokumen, bukubuku, majalah, notulen rapat, catatan harian dan rekaman.

3.5 Definisi Operasional Variabel penelitian

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai atau makna, dan kepercayaan secara bersama yang dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk bertindak sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.	1. Profesionalisme karyawan 2. Sikap terbuka 3. Keteraturan karyawan 4. Tidak ada rasa curiga atau kepercayaan 5. Integrasi karyawan Hofstede et al dalam mas'ud (2011:68)	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi kerja (X2)	motivasi adalah dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Nawawi (2011:351)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang adil dan layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan bekerja 5. Tempat kerja yang baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan yang wajar Hasibuan (2012:150)	Ordinal
Komitmen Organisasi (Y)	“Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi”. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja”. (Soplah, 2008:156)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> (Komitmen efektif) 2. <i>Continuance commitment</i> (Komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitment</i> (Komitmen normatif) (Ikhsan, 2010:55)	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Haryono (2010:86) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Haryono (2010:86).

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Haryono, 2010:172). Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Cara menguji validitas adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Ridwan (2012:98) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang valid dan bisa dipercaya. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas yang berbentuk angket atau kuisioner adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha (α) < 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan tidak reliable.
2. Jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka butir pertanyaan dikatakan reliable.
3. Jika hasil uji instrument yang diperoleh reliabel, maka dengan demikian seluruh item pernyataan yang ada pada instrument penelitian layak sebagai instrument untuk mengukur variabel karena telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang direkomendasikan sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (L - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = mean kolerasi item

k = jumlah variabel

i = bilangan konstan

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Hariadi dan Winda (2011:53), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik-test (uji parametrik), dengan kata lain data yang diolah harus memiliki distribusi normal sebagai pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dengan *variance inflation factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan

SPSS. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Situmorang, 2011:62-64). Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sementara jika berbedadisebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Tujuan metode analisis dengan menjelaskan tentang bentuk gambaran data penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2013). Kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Dalam metode penelitian ini setiap penilaian membuat sebuah “Master Scale” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Kriteria Pencapaian Responden

Kriteria	Tingkat Pencapaian Responden (TCR)
Sangat baik	81%-100%
Baik	70%-80,99%
Cukup baik	50%-69%
Kurang baik	35%-49,99%
Tidak baik	1%-34,99%

Sumber: Sugiyono, 2010:78

3.7.2 Analisis Kuantitatif

3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pengaruh budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen komitmen organisasi (Y). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS.

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Komitmen organisasi
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Budaya organisasi
- X₂ = Motivasi kerja
- e = Standar eror

3.7.2.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan Pearson Product Moment. Menurut Ghozali (2010:274), untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Ghozali, 2010

3.7.2.3 Pengujian Hipotesis

3.7.2.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

3.7.4.2 Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %

H3 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig \leq$ Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.