

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi

akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan (Mathiew and Jones, 1991)

Pemberian motivasi oleh pimpinan, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memiliki alasan yang jelas alias mangkir. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan. Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan komitmen organisasional (Pentury, 2010).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Sudah banyak teori mengenai kepuasan kerja yang dibahas dalam penelitian - penelitian. Salah satu teori kepuasan kerja yang terkenal ialah *Two- factor theory* oleh Herzberg. Dalam Furnham *et al.* (2009), teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* dan *dissatisfaction* merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor *motivators* dan *hygiene factors*. Banyak dampak yang akan timbul jika seseorang tersebut merasa puas akan tempatnya bekerja. Salah satu dampaknya ialah pada komitmen organisasi orang tersebut. Gunlu *et al.* (2009), dalam penelitiannya ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Naderi (2011), dalam penelitiannya ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Silva (2006) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi akan meningkat juga.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan.

Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada karyawan Bank BRI di Malang mengatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh juga terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan tingkat *turnover* karyawan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pentury, apabila karyawan merasa bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara adil, obyektif, serta ada timbal balik yang sesuai, maka karyawan memiliki kepuasan kerja dan tingkat turnover akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) pada PT. Semeru Karya Buana Semarang yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Kenyataannya, masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasional dipandang oleh Fink sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan

organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (dalam Sutanto, 1999).

Pengelolaan dosen yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional dosen yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional dosen yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam instansi/perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam institusi.

Pendidikan merupakan hal yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan-lulusan ahli dalam berbagai bidang demi menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara. Dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan akan keberadaan

seorang dosen yayasan dilembaga pendidikan tersebut. Dosen pada saat ini dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang diajarkannya.

UIN Raden Intan Lampung yang baru bulan April 2017 bertransformasi dari sebelum IAIN Raden Intan Lampung, dalam proses transformasi ini tentulah memerlukan tambahan SDM khususnya tenaga pengajar atau dosen. Kondisi ini ternyata ada hambatan dengan kebijakan pemerintah menerapkan adanya moratorium penerimaan ASN (aparatur sipil negara), hal ini menyebabkan IAIN Raden Intan Lampung dalam menambah tenaga dosen melakukan penerimaan dosen dengan status dosen kontrak yang telah berlangsung selama tiga kali yaitu tahun 2014, 2015 dan 2016. Saat ini dosen kontrak berjumlah sekitar 95 orang.

Persoalan yang dihadapi dosen kontrak adalah ketidakjelasan status mereka dengan beban kerja yang cukup tinggi, antara lain difungsikan sebagai tenaga administrasi, dan pada awal tahun 2017 mulai keresahan karena keterlambatan gaji yang mereka terima lebih dari dua bulan. Dengan kondisi tersebut dipandang perlu melakukan penelitian tentang Komitmen Dosen kontrak UIN Raden Intan Lampung ditinjau dari Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian serta telaahan teori dan kepustakaan diatas, maka mendorong keingin tahuan peneliti untuk memperoleh jawaban atas rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah dosen kontrak memiliki komitmen organisasi terhadap UIN IAIN Raden Intan Lampung
2. Apakah motivasi kerja dan kepuasa kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen kontrak UIN Raden Intan Lampung

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memahami dan mengetahui :

1. Hubungan motivasi kerja dan kepuasa kerja dengan komitmen organisasi dosen BLU UIN Raden Intan Lampung
2. Hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi dosen BLU UIN Raden Intan Lampung
3. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dosen BLU UIN Raden Intan Lampung

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan kemanfaatan, diantaranya :

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran ilmiah terkait motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi
2. Manfaat praktis, penelitian diharapkan dapat memberikan kemanfaatan bagi pengembangan SDM dosen dan pengambil kebijakan khususnya mengenai dosen kontrak UIN Raden Intan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan

perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Streers dan Potter (1983) dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Hunt and Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila : memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Streers and Black (1994) dalam Sopiah (2008) memiliki pendapat yang hampir senada. Dia mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut : adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

2. Model Pengukuran Komitmen Organisasi

Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2005:19), “komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”.

Berikutnya Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998) oleh Sopiah (2008;165), mengembangkan suatu skala yang disebut *Self Report Scales* untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (b) Keinginan untuk bekerja keras, dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

3. Jenis-Jenis Komitmen

Allen dan Meyer (dalam Dunham, 1994:370) oleh Zainuddin (2002) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu :

- a. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.
- b. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

- c. Komponen *continuance* atau berkelanjutan berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

4. Menumbuhkan Komitmen

Zainuddin (2002), “komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya”.

a. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek,1994:113)

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas–aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan

senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa lebih wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto,1989:79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer:1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto:1987). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri

bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

5. Membangun Komitmen Organisasi

Mcshane dan Glinov (2003), dalam Herwan Abdul (2005) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sbb :

- a. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- b. *Job security* (keamanan kerja).
- c. *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- d. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
- e. *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan. Sweeney dan Mcfarlin (2000) dalam Herwan abdul (2005), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi :

- 1).Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif, 2). Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

2. Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, antara lain:

Menurut Gibson, *et al.* (2003: 355) bahwa teori-teori motivasi mengacu pada dua kategori sebagai berikut:

- a. Teori kepuasan (*content theories*), yang memusatkan perhatian kepada faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), yang mengarahkan (*direct*),

mendukung (*sustain*), dan menghentikan (*stop*) perilaku pegawai.

- b. Teori proses (*process theories*) yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan diberhentikan. Teori proses motivasi terdiri atas teori penguat, teori pengharapan, teori keadilan dan teori penepatan tujuan.

Sedangkan teori-teori motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

- a. Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori kepuasan antara lain ;

- 1). Teori motivasi klasik

F.W.Taylor mengatakan teori ini merupakan teori motivasi kebutuhan tunggal. Manusia mau bekerja giat agar mendapatkan imbalan materi dari hasil pekerjaannya berbentuk uang atau barang.

- 2). Teori Maslow

Teori kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang bekerja dengan giat karena adanya suatu kebutuhan yang bermacam-macam dan berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- e) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan

3). Teori Herzberg

Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol. Sedangkan faktor pemeliharaan seperti

balas jasa atau gaji, kondisi kerja supervisi dan macam-macam tunjangan.

- b) Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.

- 4). Teori X dan teori Y Mc. Gregor.

Teori X menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa serta diarahkan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori X ini adalah motivasi negatif dengan memberikan hukuman yang tegas. Sedangkan dalam teori Y merupakan motivasi positif yaitu dengan memotivasi karyawan dilakukan dengan peningkatan partisipasi, kerjasama yang baik sehingga mereka akan mendapatkan timbal balik berupa hadiah bagi mereka yang mempunyai prestasi yang baik.

- 5). Teori Mc. Clelland menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- b) Harapan keberhasilannya.
- c) Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang mendorong seseorang adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi.
- b) Kebutuhan akan afiliasi.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan.

Teori motivasi Claude S. Geogre yaitu berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:

- a) Upah yang adil dan layak.
 - b) Kesempatan untuk maju.
 - c) Pengakuan sebagai individu.
 - d) Keamanan kerja.
 - e) Tempat kerja yang baik.
 - f) Penerimaan oleh kelompok.
 - g) Perlakuan yang wajar.
 - h) Pengakuan atas prestasi
- 6) Teori Proses

Teori proses yaitu teori yang menguraikan dan menganalisis, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang termasuk ke dalam teori proses yaitu:

- a) Teori harapan

Teori harapan ini merupakan teori yang mendasar yaitu ada tiga konsep penting yang di kemukakan oleh Victor Vroom, yaitu:

- 1). Harapan yaitu kesempatan yang diberikan karena perilaku

- 2). Nilai yaitu hasil dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai bagi setiap individu tertentu.
- 3). Pertautan yaitu persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan di tautkan dengan hasil yang kedua.

2) Teori keadilan

Teori keadilan ini dapat memotivasi kerja seseorang karena dengan adanya penilaian dan penghargaan harus dilakukan secara objektif.

a) Teori pengukuhan

Teori ini berdasarkan dengan prestasi seseorang dalam melakukan tugas dan dipertahankan kemudian akan diberikan kompensasi.

Teori-teori di atas harus diperhatikan oleh para pimpinan untuk memotivasi para karyawan. Motivasi yang harus diperhatikan tidak hanya motivasi yang dari dalam tetapi motivasi dari luar juga diperlukan oleh karyawan, motivasi dari luar yaitu seperti hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi dari dalam yaitu seperti pemberian penghargaan sebagai imbalan dari prestasi kerja yang selalu baik.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

3. Tujuan dan faktor-faktor Motivasi Kerja

a. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Saydam (2000: 328) sebagai berikut:

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibun (2007: 97), tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan organisasi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meningkatkan gairah dan semangat kerja kepada para karyawan dan diharapkan kepada karyawan untuk mempunyai kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan bergaul sesama karyawan supaya dapat menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi serta meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini motivasi kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam (2000: 370) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

Faktor intern terjadi karena adanya ketidak seimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Seperti pemimpin memperlakukan karyawan

dengan tidak baik sehingga karyawan merasa tidak puas. Dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja. (Saydam, 2000: 370-371).

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor ekstern diakibatkan dari faktor lingkungan pekerjaan mengenai sarana prasarana kerja karyawan yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk dengan hubungan antar karyawan.

Faktor-faktor yang digunakan supaya karyawan memiliki semangat dalam bekerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 100) yaitu:

- a) Gaji yang cukup.
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- c) Menciptakan suasana santai.
- d) Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
- e) Beri kesempatan mereka untuk maju.
- f) Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- g) Usaha para pegawai untuk mempunyai legalitas.
- h) Sesekali karyawan perlu diajak berunding.
- i) Pembinaan intensif terarah.
- j) Fasilitas yang menyenangkan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor motivasi di atas supaya tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan terlaksana dengan baik.

c. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2007: 100) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*) yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- 2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*) yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya. Motivasi yang tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Metode motivasi di atas dapat digunakan oleh atasan untuk memotivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara maksimal.

d. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 100) prinsip motivasi kerja ada lima yaitu:

- 1) Prinsip partisipasi, yaitu dalam motivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi, yaitu pimpinan harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Prinsip-prinsip motivasi di atas bisa diterapkan pada karyawan untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja. Kelima prinsip tersebut harus diterapkan kelima-limanya karena prinsip tersebut merupakan sistem yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

C. Kerpuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Furnham *et al.* (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Sopiah (2008) memaparkan beberapa pengertian kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan,

imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Bhuian dan Menguc dalam James Boles *et al.* (2007) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap bahwa individu memiliki tentang pekerjaan mereka. Itu adalah sejauh mana orang merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan/atau ekstrinsik suatu pekerjaan .

Prabu (2005) menyatakan kepuasan kerja merupakan selisih antara harapan yang dibayangkan oleh seseorang dari kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan dengan kenyataan yang mereka harapkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Dimana hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan dan faktor- faktor lainnya. Jika terdapat selisih yang kecil antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan maka orang tersebut akan merasa puas begitu pula sebaliknya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini teori yang dipergunakan ialah *Two-factor theory* oleh Herzberg. Furnham *et al.* (2009) menyatakan teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* dan *dissatisfaction* merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu faktor *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*. Penelitian dengan judul *Personality, motivation dan job satisfaction : Herzberg meets the Big Five*, yang dilakukan oleh Furnham *et al.* (2009)

dimana penelitian ini menyelidiki sejauh mana *motivators* dan *hygiene factors* menjelaskan varians dalam kepuasan kerja seperti yang didefinisikan dalam teori dua faktor oleh Herzberg. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *motivators* dan *hygiene factors* adalah prasyarat untuk kepuasan kerja.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada masing – masing karyawan. *Azeem* (2010) menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Pengawasan
- d. Kesempatan promosi
- e. Hubungan dengan sesama pekerja

Hasil penelitian dari Lok dan Crawford (1999) menyatakan bahwa hubungan sesama pekerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat perawat pada rumah sakit merasa puas dan akan bekerja dengan baik dan akan berkomitmen pada rumah sakit tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Chiun-Lo dan Ramayah (2011), dari penelitian ini didapatkan temuan bahwa dengan dilakukan mentoring yang baik pada pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi pimpinan, dan kelompok kerja

akan menimbulkan kepuasan kerja dan kepercayaan diri kepada karyawan tersebut. Naderi (2012) menyatakan studi saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah penjelasan logis dari hasil ini dapat bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan guru terpenuhi, ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasi dimanifestasikan oleh guru akan menjadi tinggi.

D. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Penelitian Wang (2007), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya pembelajaran organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang penting bagi kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, disini kepuasan kerja berfungsi sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada komitmen organisasinya. Karyawan tersebut akan berkomitmen dengan tempatnya bekerja pada saat kepuasan kerja yang diharapkan oleh pihak karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Temuan James Boles *et al.* (2007), menggambarkan bahwa aspek-aspek yang menunjukkan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen afektif karyawan. Adapun aspek kepuasan kerja yang dipergunakan pada penelitian ini adalah promosi, gaji, pekerjaan, supervisi pimpinan, kelompok kerja. Promosi dianggap oleh karyawan sebagai suatu status yang menegaskan keberadaan mereka di tempat bekerja, sehingga pihak perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya promosi dalam perusahaan. Gaji dapat memperkuat komitmen pada sebuah perusahaan, dimana melalui pembayaran gaji yang cukup tersebut menunjukkan suatu penghargaan kepada karyawannya, sehingga karyawan yang puas akan pembayaran gajinya akan kuat komitmennya terhadap perusahaan. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja akan membuat pekerja tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen karyawan. Supervisi pimpinan, pimpinan yang melakukan pengawasan yang berlebihan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja, begitu juga dengan pimpinan yang bersikap acuh dengan karyawannya akan membuat karyawan tersebut merasa tidak dihargai oleh pimpinannya. Sebagai pimpinan sebaiknya bisa memberikan contoh kepada karyawannya, jika ada yang melanggar aturan sebaiknya diberikan sanksi dan jika ada yang membuat suatu prestasi maka pimpinan tidak segan untuk memuji dan member

penghargaan kepada karyawan tersebut, sehingga akan muncul komitmen dikalangan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu *et al.* (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal – hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasi akan berkurang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Naderi (2011), ditemukannya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penjelasan logis yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah komitmen organisasi merupakan fungsi kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja, seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

E. Kerangka Berpikir dan Konseptual Penelitian

Kerangka berpikir dan konseptual dalam penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun berdasarkan

pemikiran pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Dosen Kontrak di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Dalam kerangka konseptual ini, yang menjadi bahasan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Yousef pada Yiing *et al.* (2009) meneliti peran komitmen organisasi sebagai mediator hubungan kepemimpinan perilaku dengan kepuasan kerja dan kinerja, khususnya di negara multibudaya, non-Barat. Hasil penelitian dari berbagai organisasi di Uni Emirat Arab menunjukkan dukungan dari banyak studi Barat bahwa orang-orang yang menganggap atasan mereka sebagai mengadopsi perilaku konsultatif atau partisipatif kepemimpinan lebih berkomitmen untuk organisasi mereka, lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kinerja tinggi. Ketika karyawan tidak puas di tempat kerja, mereka kurang berkomitmen dan akan mencari kesempatan lain untuk berhenti. Jika kesempatan tidak tersedia, mereka mungkin secara emosional atau secara mental mundur dari organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sikap yang penting dalam menilai niat karyawan untuk berhenti dan kontribusi keseluruhan karyawan organisasi.

Chang dan Lee (2006), menemukan bahwa kepribadian karyawan, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam

penelitian ini dinyatakan bahwa karyawan yang sudah terpenuhi kepuasan intrinsiknya akan menunjukkan kepedulian yang lebih kepada perusahaan tempatnya bekerja. Oleh sebab itu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut,

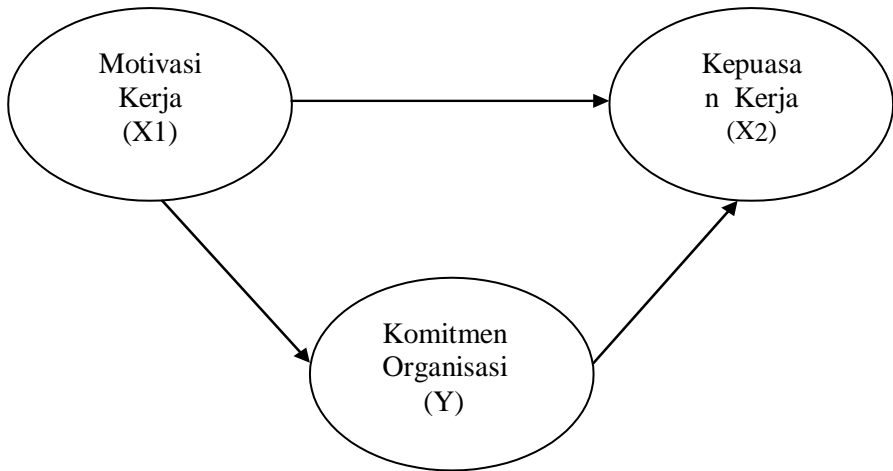
Penelitian yang dilakukan oleh Azeem (2010) telah memberikan kontribusi terhadap teori perilaku organisasi. Temuan ini sangat informatif dalam menjelaskan aspek perilaku organisasi khususnya faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja ditemukan sebagai prediktor dari komitmen organisasi, oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan faktor kepuasan kerja yang memiliki dampak kuat pada komitmen organisasi, dalam hal ini ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan ikut meningkat, dan memasukkan mereka dalam program pembangunan karyawan untuk meningkatkan sikap mereka di tempat kerja.

Penelitian Maryadi (2012), menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Tenaga guru yang merasa puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya, sehingga dapat memacu kinerjanya dan otomatis juga disiplin kerjanya akan baik.

Dosen kontrak memiliki tugas yang tidaklah ringan. Sebab dosen kontrak tidak hanya berkewajiban mengajar, tetapi juga difungsikan sebagai tenaga administrasi , membimbing mahasiswa. Tidak hanya sekedar itu, dosen yayasan juga memiliki tanggungjawab pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian yang semestinya dilakukan. Dengan tugas yang penting tersebut dosen kontrak haruslah memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar.1 dibawah ini.

Gambar .1
Kerangka Konseptual Penelitian



E. Hipotesis

4. Ada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dosen BLU UIN Raden Intan Lampung
5. Ada hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi dosen BLU UIN Raden Intan Lampung
6. Ada Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dosen BLU UIN Raden Intan Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel bebas. Variabel penelitian adalah lambang atau simbol yang padanya dilekatkan bilangan atau nilai konsep yang diberi nilai dari suatu nilai. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada BAB I dan berdasarkan dasar teori yang diuraikan pada BAB II maka dapat diidentifikasi variabel – variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : Komitmen Organisasi
2. Variabel bebas : a. Motivasi Kerja
b. Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel tergantung Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu (Mottaz ,1988 ; Darwish A 2000). Menurut Allen dan Meyer (1990) menyatakan organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu :

- i. Komitmen afektif, menyangkut ikatan emosional dan

keterlibatan dosen yayasan dalam setiap kegiatan organisasi.

- ii. Komitmen berkelanjutan, berkaitan mengenai keuntungan dan kerugian yang dirasakan dosen yayasan pada saat bertahan atau meninggalkan organisasi .
- iii. Komitmen normatif, berkaitan dengan perasaan dosen yayasan mengenai kewajiban moral kepada organisasi.

2. Variabel bebas ;

- a. Motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).
- b. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah cerminan sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut ialah sejauh mana orang merasa positif atau negatif tentang aspek intrinsik dan ekstrinsik suatu pekerjaan (Sopiah,2008 dan Furnham *et al.* 2009). Menurut Azeem (2010) menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :
 - 1) Pekerjaan itu sendiri, sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dosen.
 - 2) Gaji, imbalan yang diterima atas hasil kerja dosen.

- 3) Pengawasan, kemampuan pimpinan untuk memberikan perhatian dan penegakkan peraturan kepada dosen.
- 4) Kesempatan promosi, kesempatan bagi dosen untuk mengembangkan diri dan menduduki posisi yang lebih baik.
- 5) Hubungan dengan sesama rekan kerja, kemampuan dosen saling berinteraksi dan memberikan dukungan kepada sesama dosen.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Salah satu cara yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian adalah menentukan populasi dari penelitian yang akan dilakukan. Menurut Hadi (2000) populasi adalah keseluruhan individu yang hendak diselidiki minimal mempunyai satu sifat atau ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperolehakan digeneralisasikan. Menggeneralisasikan tersebut maksudnya adalah menyangkut kesimpulan peneliti sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi. Sebagai suatu populasi, kelompok ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakan dari kelompok yang lain. Azwar mengatakan bahwa ciri yang dimaksud tidak hanya terbatas sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Jumlah populasi dosen BLU

UIN Raden Intan Lampung berjumlah 95 orang seperti terlihat pada tabel.1 di bawah ini.

Tabel.1
Data Dosen BLU

No	Fakultas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Lk	Pr	
1	Tarbiyah dan Keguruan	26	25	51
2	Syariah	13	10	23
3	Ushuluddin dan Studi Agama	3	5	8
4	Dakwah dan Komunikasi	1	2	3
5	Ekonomi Bisnis Islam	3	7	10
Jumlah		46	49	95

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi penelitian, maka sampel penelitian harus memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi (Azwar, 2003). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sebanding dengan besarnya kelompok (Hadi, 2000), dalam hal sampel yang diambil 35 % (33 dosen)

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel-variabel yang akan diteliti (Azwar, 2003) . Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa :

1. Skala psikologi

Skala psikologi sebagai alat ukur memiliki karakteristik khusus yang membedakan dengan alat ukur lain. Stimulusnya berupa pernyataan atau pertanyaan yang tertuju pada indikator guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dan keadaan diri subyek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan (Azwar, 2003)

Model penskalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert dengan empat macam pilihan yang disusun dalam bentuk favourabel yang berisikan item-item yang mendukung atribut psikologi yang diungkap dan unfavourabel berisikan item-item yang tidak mendukung atribut psikologi yang diungkap. Penyebaran angket untuk favourabel adalah :

- Sangat Setuju (SS) nilainya adalah : 4
- Setju (S) nilainya adalah : 3
- Tidak Setuju (TS) nilainya adalah : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya adalah : 1

Sedangkan untuk unfavourabel adalah :

- Sangat Setuju (SS) nilainya adalah : 1
- Setju (S) nilainya adalah : 2
- Tidak Setuju (TS) nilainya adalah : 3
- Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya adalah : 4

Adapun indikator variabel komitmen organisasi mengacu pada Robin (2008, motivasi kerja dengan teori Abraham Maslow (2006) serta kepuasa kerja dari Azzem (2010) sebagaimana disajikan pada tabel.2 di bawah ini.

Tabel. 2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No butir	Referensi
1	Komitemen Organisasi	Komitmen afektif	1,2,3,4,6,10,11	Robbins (2008)
		Komitmen normative	8,9,12,16,17,18	
		Komitmen continuance	5, 7, 13,14,15	
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	8, 9,10, 14	Maslow (2006)
		Kebutuhan rasa aman	1,2,11,12	
		Kebutuhan sosial	3,14,15,16	
		Kebutuhan akan prestasi	17, 18,19,21,22	
		Kebutuhan aktualisasi diri.	4,5, 6,7,20	
3	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4	Azzem (2010)
		Gaji	5,6,7, 8	
		Pengawasan	9,10,11	
		Kesempatan promosi	12, 13,14	
		Hubungan dengan sesama pekerja	15,16,17.18	

2. Wawancara

Metode wawancara digunakan sebagai pelengkap dengan responden yang terpilih. Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut *interviewer* sedangkan orang yang diwawancarai disebut *interviewee*.(Usman, 2010)

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas terhadap skala persepsi terhadap pemberian tugas dan atraksi interpersonal siswa terhadap guru dengan motivasi belajar siswa dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat tes yang diberikan sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini

validitas akan diuji terhadap masing-masing skala menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* (Azwar, 2009) dengan taraf signifikan 5% yang rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus Korelasi Product Moment:

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

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi variabel X dengan Y
- $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah total skor item yang diperoleh subyek
- N : Jumlah subyek penelitian
- X : Skor item
- Y : Skor total item

Koefisien korelasi yang diperoleh di atas belum menunjukkan validitas yang sesungguhnya atau hanya akan diperoleh koefisien korelasi item total yang *over estimated* (lebih tinggi daripada yang sebenarnya) dikarenakan adanya overlap antara skor item dengan skor skala (Azwar, 2009).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*, Azwar (2009) mengemukakan bahwa reliabilitas merupakan satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik maksudnya adalah

pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliabel*. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsistensi, kestabilan, dan lain sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach (α)*.

Penghitungan validitas item dan reliabilitas dengan rumus di atas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows.

3. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis pertama yang bersifat hipotesis kerja dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan diperkuata data-data yang bersifat deskriptif.

Sedangkan untuk hipotesis kedua yang diajukan dipergunakan statistik. Digunakannya metode statistik ini dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Statistik bekerja dengan angka dan dapat menunjukkan jumlah (frekwensi) serta nilai angka.
- b. Statistik bersifat obyektif, artinya statistik sebagai suatu alat penilai kenyataan, tidak dapat bicara yang lain kecuali apa adanya.

c. Statistik bersifat universal, dalam arti dapat digunakan dalam semua bidang penyelidikan (Hadi,2000).

Sesuai dengan hipotesis dan jenis data yang diperoleh maka teknik analisis data yang tepat adalah Analisis Regresi dengan dua prediktor yaitu X1 Motivasi Kerja dan X2 Kepuasan Kerja sedangkan kriterium Y adalah Komitmen Organisasi.

BAB IV
LAPORAN PENELITIAN
A. Orientasi Kancan dan Persiapan

Sebelum berdirinya UIN Raden Intan Bandar Lampung, telah berdiri terlebih dahulu Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) pada tahun 1961 di Teluk Betung Pada tahun 1963, pihak Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mengadakan musyawarah dengan Para Ulama Lampung dan dengan aparat Pemerintah Daerah, yang intinya adalah sarana dan prasarana pendidikan tinggi agama Islam bagi masyarakat. Dari musyawarah tersebut kemudian dihasilkan suatu kesepakatan untuk mendirikan dua Fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu sarana dan prasarana pendidikan masih sangat terbatas. Tempat perkuliahan pernah memakai gedung Fakultas Hukum cabang UNSRI di Teluk Betung dan di Masjid Al-Fur'qon Lungsir Teluk Betung. Setelah itu kemudian para inisiator melakukan upaya-upaya agar status kedua fakultas tersebut berubah dari swasta ke negeri. Upaya tersebut membuahkan hasil sehingga pada tanggal 13 Oktober 1964 terbitlah surat Keputusan Menteri Agama R.I. No. 86 /1964 yang isinya perubahan status Fakultas Tarbiyah Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) menjadi Instansi Pemerintah (Negeri) yaitu : sebagai cabang Fakultas Tarbiyah

IAIN Raden Fattah Palembang di Teluk Betung. Sementara Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung masih membina Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu masih berlaku aturan yang mempersyaratkan berdirinya sebuah al-Jami'ah (IAIN), yaitu sekurang-kurangnya memiliki tiga fakultas, untuk memenuhi persyaratan tersebut maka pada Tahun 1965 Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mendirikan satu fakultas lagi yaitu Fakultas Ushuluddin dengan menunjuk K.H. Zakaria Nawawi sebagai Dekan. Ketiga Fakultas tersebut mengambil tempat di Masjid Al-Fur'qon.

Pada Tahun 1966 Pemerintah Daerah menyerahkan Gedung Ex Sekolah Cina di jalan Kartini untuk kegiatan perkuliahan Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah dan Ushuluddin dan sejak saat itu kegiatan ketiga Fakultas tersebut dialihkan dari Masjid Al-Fur'qon ke Gedung Ex sekolah Cina di jalan Kartini (Kaliawi).

Dengan memperhatikan aktivitas Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung sudah merasa banyak, maka untuk menyantuni ketiga fakultas tersebut perlu ada yayasan Khusus yang menangani. Kemudian pada tahun 1966 itu juga atas putusan rapat Pengurus Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung maka terbentuklah Yayasan Perguruan Tinggi Islam (YAPERTI) Lampung. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 187/68 tanggal 26 Oktober 1968 berdirilah satu Institut Agama

Islam Negeri (IAIN) di Lampung dengan Nama ” IAIN al-Jami’ah, Al- Islamiyah, Al-Hukumiyah Raden Intan Lampung”, dengan Rektor Mukhtar Hasan SH, dan kegiatan perkuliahan pun dilaksanakan di Jl. Kartini Kaliawi Tanjungkarang. Selaku Rektor Pertama, H. Mukhtar Hasan memimpin sampai tahun 1971. Periode kedua, IAIN Raden Intan dipimpin oleh Drs. Ibrahim Bandung dari tahun 1971 s.d. 1973 yang membawahi tiga fakultas yaitu Tarbiyah, Syari’ah dan Ushuluddin dengan mempergunakan kampus di Jl. Kartini Tanjungkarang.

Periode ketiga, dipimpin oleh Drs. H. Suwarno Achmady, seorang perwira menengah TNI AD yang menjabat dari tahun 1973 s.d. 1978. Pada periode ini IAIN Raden Intan mendapat bantuan Pemda Lampung berupa sebidang tanah seluas 5 Ha. di jalan raya Labuhan Ratu dan selanjutnya kampus pun pindah ke lokasi baru. Adapun kampus Kaliawi di Jalan Kartini dipergunakan untuk TK Raden Intan dan Yayasan SMP Raden Intan. Sejak periode keempat yang dipimpin Drs. H. Muhammad Zein dari tahun 1978 s.d. 1984 IAIN Raden Intan mulai menerapkan Sistem Kredit Semester (SKS) yang sebelumnya menggunakan Sistem Semester non Kredit (1975 – 1982). Pada periode ini pula Pemerintah Daerah Lampung memberikan bantuan tanah kampus seluas + 50 Ha. di Sukarame. Pada periode kelima, IAIN Raden Intan dipimpin oleh Drs. H. Busyairi Majidi, seorang ulama anggota Tim

Penyusun Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama, dan dosen IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada periode yang berlangsung dari tahun 1984 s.d. 1989 ini berhasil dibangun empat gedung fakultas berlantai dua untuk Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin di Kampus Sukarame, dan pada tanggal 20 Agustus 1987 kegiatan perkuliahan secara resmi dipindahkan ke kampus baru ini.

Pada periode keenam yang menjadi Rektor adalah Drs. H. Pranoto Tahrir Fatoni seorang birokrat Departemen Agama Jakarta yang menjabat dari tahun 1989 s.d. 1993. Pada periode ini, diadakan penyempurnaan administrasi umum, akademik dan kemahasiswaan, dan terutama administrasi keuangan, serta pembangunan gedung perpustakaan berlantai dua di Sukarame. Periode ketujuh, IAIN Raden Intan dipimpin oleh seorang putra daerah Ranau, Drs. H.M. Ghozi Badrie yang berlangsung dari tahun 1993 s.d. 1998. Pada masa ini berhasil dibangun ruang perkuliahan Fakultas Syari'ah beserta gedung perkantornya, sehingga pada periode ini seluruh aktivitas perkuliahan sudah dipindahkan ke kampus Sukarame.

Pada periode kedelapan, terpilihlah Prof. DR. H.M. Damrah Khair, M.A. untuk memimpin IAIN Raden Intan dari tahun 1997 s.d. 2002. Pada masa ini berhasil dibangun gedung Fakultas Dakwah, gedung rektorat berlantai tiga serta pembangunan Gedung Serba Guna (GSG).

Pada periode kesembilan, IAIN dipimpin oleh Prof. DR. H.S. Noor Chozin Sufri putra Jawa Timur dan seorang tokoh MUI Lampung, yang menjabat sejak tahun 2002 s.d. 2006. Masa kepemimpinannya disebut masa kebangkitan IAIN Raden Intan dilihat dari melonjaknya jumlah pendaftar calon mahasiswa, dikembangkannya beberapa jurusan baru dan sarana prasarana kampus, disepakatinya berbagai kerjasama baik dalam negeri maupun luar negeri, juga berhasil dibangun beberapa gedung baru diantaranya gedung Kantor Pascasarjana, gedung perpustakaan berlantai tiga, ruang Dosen Fakultas Tarbiyah dan ruang Dosen Fakultas Syari`ah. Namun beliau berhalangan tetap (meninggal dunia 17 Januari 2006) maka sebagai pengganti sementara adalah Drs. H. Mahmud Yusuf, MA. Hal ini sesuai SK Menteri Agama RI No. B.II/2/0271/2006, Tanggal 8 Maret 2006, sampai pelantikan Rektor baru yang definitif.

Selanjutnya, terbit Surat Keputusan Menteri Agama RI nomor : B.II/3/0847/2006 tanggal 21 Juli 2006 ditetapkan Prof. Dr. H.M. Ridwan Lubis sebagai Pgs. Rektor. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Presiden RI Nomor : 143/M/2006 tanggal 12 Desember 2006 dilantik Prof. Dr.H. Musa Sueb, MA sebagai Rektor IAIN Raden Intan periode 2006 - 2010. Pada saat ini Rektor IAIN Raden Intan Lampung adalah Prof. Dr. H.Moch Mukri, M.Ag untuk periode 2010-2014 dan periode 2014-Sekarang.

Pada periode kedua Prof. Dr. H.Moch Mukri, M.Ag, IAIN Raden Intan berubah menjadi UIN Raden Intan Lampung sesuai dengan Peraturan Presiden No.38 Tahun 2017, dan Prof. Dr. H.Moch Mukri, M.Ag ditetapkan menjadi Rektor UIN Raden Intan pertama untuk periode 2017-2021

Universitas Islam Negeri Raden Intan memiliki lima Fakultas yaitu :

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki sepuluh Jurusan/program Studi yaitu :

- 1). Program Studi Pendidikan Agama Islam
- 2). Program Studi Pendidikan Bahasa Arab
- 3). Program Studi Manajemen Pendidikan
- 4). Program Studi Bimbingan & Konseling
- 5). Program Studi pendidikan Bahasa Inggris
- 6). Program Studi pendidikan Matematika
- 7). Program Studi pendidikan Biologi
- 8). Program Studi pendidikan Fisika
- 9). Program Studi Pendidikan Guru Roudhatul Athfal
- 10).Program Studi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Fakultas Syariah memiliki empat Jurusan/program Studi yaitu:

- 1). Program Studi Mu'amalah (Hukum Ekonomi)
- 2).Program Studi Al-Akhwal Asy-Syakhshiyah (Hukum Perdata/Hukum Keluarga)

3).Program Studi Siyasah (Hukum Tata Negara)

Fakultas Ushuluddin

Fakultas Ushuluddin program Studi sebagai berikut :

- 1). Program Studi Agama Agama (SAA)
- 2). Program Studi Aqidah Filsafat Islam (AFI)
- 3). Program Studi Ilmu Al-Quran Tafsir (IAT)
- 4). Pemikiran Politik Islam (PPI)
- 5). Program Studi Sosiologi Agama (SA)
- 6). Program Studi Psikologi Islam (PI)
- 7). Program Studi Tasawuf Psikoterapi (TP)

Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Fakultas Dakwah memiliki empat Jurusan/program studi yaitu :

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran

- 1). Program Studi Pengembangan Masyarakat
- 2). Program Studi Manajemen
- 3). Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki program studi ;

1. Program Studi Ekonomi Syariah
2. Program Studi Perbankan Syariah
3. Program Studi Akuntansi Syariah

IAIN Raden Intan juga memiliki Program Pascasarjana untuk program Magister (S2) dan Doktor (S3)

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian didahului dengan mengumpulkan data dosen kontrak atau BLU melalui Bagian Kepegawaian UIN Raden Intan Lampung, langkah selanjut menentukan jumlah sampel penelitian dengan teknik proporsional random sampling didapatkan jumlah sampael 33 (35 % dari 95 jumlah dosen BLU).

Untuk selanjutn dilakukan pennyebaran skala penelitian terhadap sampel penelitian terpilih, dalam pelaksanaannya peneliti dibantu seorang mahasiswa Prodi Psikologi Islam yang sedang menyusun skripsi.

1. Uji Coba Skala

Tujuan dari uji coba skala penelitian yang terdiri dari Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja adalah untuk mengetahui apakah aitem-aitem skala sudah layak ataukah belum. Atem-aitem pada skala dinyatakan layak bila memenuhi standar validitas aitem yang ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya.

Skala Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan data uji coba yang sekaligus data penelitian atau dengan kata lain menggunakan uji coba terpakai.

Langkah berikutnya dilakukan analisis validitas aitem dan reliabilitas skala penelitian dengan menggunakan program SPSS.16 *for Windows*.

2. Hasil uji coba Skala

Uji coba ini dilakukan terhadap subyek dosen BLU UIN Raden Intan dengan subyek sebanyak 33 dosen BLU. Data hasil uji coba yang terkumpul kemudian diskoring untuk selanjutnya dilakukan analisis uji validitas aitem dan reliabilitasnya untuk mengetahui aitem-aitem mana saja yang gugur dan mana yang valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

a. Uji validitas aitem

Uji validitas aitem terhadap skala Komitmen organisasi, skala Motivasi kerja dan skala Kepuasan kerja dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan koreksi efek *spurious overlap*. Batasan indeks daya diskriminasi (r_{it}) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,250. Hal ini dilakukan agar jumlah aitem yang valid atau lolos untuk dijadikan skala mencukupi jumlah yang diinginkan.

Menurut Azwar (2009), apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya apabila

jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. Namun sangat tidak disarankan untuk menurunkan batas kriteria dibawah 0,20

Berdasarkan hasil perhitungan validitas aitem skala Komitmen organisasi dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment* pada taraf signifikan 5 %, dari 18 aitem ada 16 aitem yang valid dengan koefisien bergerak r it (*coorrected item-total correlation*) = 0,313 sampai dengan 0,871 dengan $p < 0,05$ (taraf signifikan dibawah 5%) sebagaimana ditampilkan pada tabel.3 di bawah ini.

Tabel.3
Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

No	Faktor	Item Semua	Item Gugur	Item Valid	Koefisien Korelasi Item-total
1	Komitmen afektif	7	1	6	0,339 – 0,805
2	Komitmen normative	6	1	5	0,313 – 0,782
3	Komitmen continuance	5	0	5	0,331 – 0,871
Jumlah Total		18	2	16	0,313 – 0,871

Untuk skala Motivasi kerja dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment* pada taraf signifikan 5 %, dari 22 aitem ada 14 aitem yang valid dengan koefisien bergerak r it

(*corrected item-total correlation*) = 0,271 sampai dengan 0,689 dengan $p < 0,05$ sebagaimana ada pada tabel.4

Tabel.4
Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

No	Faktor	Item Semua	Item Gugur	Item Valid	Koefisien Korelasi Item-total
1	Kebutuhan fisiologis	4	3	1	0,598
2	Kebutuhan rasa aman	4	1	3	0,444 – 0,514
3	Kebutuhan sosial	4	1	3	0,280 – 0,558
4	Kebutuhan akan prestasi	5	1	3	0,271 – 0,689
5	Kebutuhan aktualisasi diri.	5	2	4	0,590 – 0,674
Jumlah Total		22	8	14	0,271 – 0,689

Sedangkan Skala kepuasan kerja dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada taraf signifikan 5 %, dari 18 aitem ada 10 aitem yang valid dengan koefisien bergerak r it (*corrected item-total correlation*) = 0,313 sampai dengan 0,871 dengan $p < 0,05$, hasilnya tersaji pada tabel.5.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas terhadap skala komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa koefisien reliabilitas alpha (*cronbach's alpha*), adapun aitem yang

disertakan dalam uji reliabilitas hanya aitem yang valid saja yang hasilnya ditampilkan pada tabel.6.

Tabel.5
Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

No	Faktor	Item Semua	Item Gugur	Item Valid	Koefisien Korelasi Item-total
1	Pekerjaan itu sendiri	4	3	2	0,522
2	Gaji	4	1	3	0,516 – 0,691
3	Pengawasan	3	1	2	0,262 – 0,338
4	Kesempatan promosi	3	2	1	0,418
5	Hubungan dengan sesama pekerja	4	1	3	0,278 – 0,439
Jumlah Total		18	8	10	0,262 – 0,691

Tabel.6
Uji Reliabilitas Skala

No	Skala	Aitem valid	Koefisien Alpha
1	Komitmen organisasi	16	0,887
2	Motivasi kerja	14	0,851
3	Kepuasan kerja	10	0,771

Ketiga skala yang telah dianalisis reliabilitasnya sudah memenuhi syarat digunakan untuk penelitian, hal ini sesuai pendapat Sekaran (Priyatno, 2010), koefisien reliabilitas skala yang kurang dari 0,6 dinilai kurang baik. Koefisien reliabilitas

0,7 dapat diterima, sedangkan diatas 0,8 adalah baik, perhitungan lengkap validitas reliabilitas skala ada pada lampiran B.

3. Hasil Analisis Data

a. Karakteristik Responden

Dari 33 orang dosen BLU, jika dilihat dari jenis kelamin responden hampir berimbang dosen laki-laki ada 18 orang (55%) dan dosen perempuan 13 orang (45%), data pada tabel 7. Sedangkan jika dilihat dari status perkawinan hampir sebagian besar dosen BLU sudah menikah yaitu 79 % (26 orang) yang belum menikah hanya ada 6 dosen (21 %) data disajikan pada tabel 8 dibawah.

1) berdasarkan jenis kelamin

Tabel.7
Jenis kelamin Responden

NO	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	18	55 %
2	Perempuan	15	45 %
	Jumlah	33	100 %

2). Karakteristik Responden berdasarkan status perkawinan

Tabel.8
Status Perkawinan Responden

NO	Status perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	26	79 %
2	Belum menikah	7	21 %
Jumlah		33	100 %

Responden yang berlatar belakang pendidikan umum ada 21 dosen (64%) sedangkan latar belakang pendidikan bidang agama 12 dosen (36%), data terjadi pada tabel.9. Dan usia dosen BLU sebagian besar ternyata berada pada usia dibawah 30 tahun (ada 73%) hanya ada 2 dosen yang berada pada usia diatas 36 tahun (lihat tabel.10), hal ini menunjukkan dosen BLU masih dalam usia produktif dan sangat dimanis terjadinya turn-over dalam pekerjaan jika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi.

3). Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

Tabel.9
Latar belakang Pendidikan Responden

NO	Jenis pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Ilmu Umum	21	64 %
2	Ilmu Agama	12	36 %
Jumlah		33	100 %

4). Karakteristik Responden berdasarkan rentang usia

Tabel.10
Usia Responden

NO	Rentang usia	Frekuensi	Persentase
1	>36	2	6 %
2	31 – 35	7	21 %
3	<30	24	73 %
Jumlah		33	100 %

b. Uji Asumsi

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya penyebaran dari variabel penelitian dalam variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Uji normalitas sebaran dengan kaidah hasil *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test* harus di atas $p > 0,05$ atau signifikan di atas 5%, maka berdasarkan perhitungan diperoleh hasil *Kolmogorov-smirnov* $Z = 0,858$ dengan $p = 0,455$ untuk komitmen organisasi, skala motivasi *Kolmogorov-smirnov* $Z = 1,127$ dengan $p = 0,158$ serta *Kolmogorov-smirnov* $Z = 0,757$ dengan $p = 0,616$ untuk variabel kepuasa kerja, berarti ketiga variabel memenuhi kaidah normal, hasil ditampilkan pada tabel.11 di bawah ini ;

Tabel.11
Uji Normalitas Sebaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen	Motivasi	Kepuasan
N		33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	48.58	38.30	27.73
	Std. Deviation	5.985	5.731	3.338
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.196	.132
	Positive	.149	.107	.132
	Negative	-.073	-.196	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.857	1.127	.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455	.158	.616

a. Test distribution is Normal.

c. Uji linieritas

Uji linieritas hubungan antara Motivasi kerja (X1) dengan Komitmen organisasi (Y) didapat hasil linearity $F=1,182$ dengan sig 0,292 artinya menunjukkan bahwa korelasinya tidak linier atau tidak ada hubungan antara variabel Motivasi kerja dengan Komitmen organisasi dan uji linieritas hubungan antara Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi (Y) hasil $F=3,262$ dengan sig.0,085 yang artinya menunjukkan korelasi yang tidak linier. Hasil perhitungan lengkap ada pada Lampiran B.5 hal

d. Analisis Deskriptif

Data penelitian mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan Dosen BLU dapat diklasifikasikan dalam

bentuk statistik deskriptif yang diperoleh dengan skor empirik, secara lengkap tersaji pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel.12
Klasifikasi Komitmen Dosen BLU

No	Klasifikasi	Interval Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	56 – 61	5	15 %
2	Tinggi	50 – 55	8	24 %
3	Sedang	45 – 49	13	40 %
4	Rendah	39 – 44	7	21 %
Jumlah			33	100 %

Berdasarkan tabel.12 diatas sebagian besar dosen BLU memiliki komitmen yang cenderung rendah sebesar 61 %, hal ini jika klasifikasi sedang 40 % (13 dosen) digabung dengan 7 dosen (21 %) dengan komitmen rendah, sedangkan yang termasuk tinggi ada 24 % (8 dosen) dan sangat tinggi ada 5 dosen (15 %).

Sedangkan jika ditinjau dari motivasi kerja umumnya dosen BLU memiliki motivasi kerja tinggi yaitu ada 64 %, yang terdiri dari 27 % (9 dosen) sangat tinggi dan ada 37 % klasifikasi tinggi (12 dosen), hanya ada 6 dosen (18 %) dengan klasifikasi rendah, data tersaji pada tabel.13.

Tabel.13
Klasifikasi Motivasi Kerja Dosen BLU

No	Klasifikasi	Interval Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	43-47	9	27 %
2	Tinggi	38-43	12	37 %
3	Sedang	33-37	6	18 %
4	Rendah	28-32	6	18 %
Jumlah				100 %

Tabel.14
Klasifikasi Kepuasan Kerja Dosen BLU

No	Klasifikasi	Interval Nilai	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	33 – 36	3	9 %
2	Tinggi	29 – 32	8	24 %
3	Sedang	25 – 28	19	58 %
4	Rendah	21 – 24	3	9 %
Jumlah			33	100 %

Untuk variabel kepuasan kerja sebagian besar dosen BLU merasa kurang puas dalam bekerja hal ini terlihat dari klasifikasi pada tabel 14 diatas, bahwa ada 58 % (19 dosen) yang memiliki kepuasan kerja sedang dan ada 3 dosen (9%) yang termasuk klasifikasi kepuasan kerja rendah, jika digabungkan kedua tingkatan ini akan berjumlah 67 %, sedangkan yang memiliki tingkatan kepuasan kerja baik dengan klasifikasi tinggi 24 % dan sangat tinggi ada 9 %.

e. Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan teknik Analisis Regresi diperoleh hasil sebagai berikut ;

- 1). $R = 0,336$ ($F=1,909$ dengan $\text{sig}.166$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan
- 2) $r_{X1Y} = 0,110$ dengan $p=0,543$, berarti tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan
- 3) $r_{X2Y} = 0,299$ dengan $p=0,091$, berarti tidak ada hubungan antara Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan

D. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan teknik Analisis Regresi diperoleh hasil $R = 0,336$ ($F=1,909$ dengan $\text{sig}.166$), ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan.

Hasil hipotesis yang tidak terbukti bukan menunjukkan penelitian ini gagal akan tetapi mungkin saja antara ketiga variabel adanya ketidakselarasan, hal ini terlihat dari kategori nilai-nilai deskriptif variabel komitmen organisasi ada 39 %

yang termasuk kategori tinggi dan sangat tinggi dan variabel kepuasan kerja hanya 31% yang termasuk kategori tinggi dan sangat tinggi, jadi dapat disimpulkan bahwa dosen BLU UIN Raden Intan Lampung memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah.

Komitmen organisasi yang rendah tentunya dikarena banyak faktor, satu faktor yang jelas adalah secara fakta dosen BLU adalah dosen kontrak UIN Raden Intan Lampung yang tentunya memiliki keterbatasan dalam berbagai hal. Untuk memiliki motivasi yang tinggi maka kebutuhan mereka harus terpenuhi.

Menurut Abraham seseorang bekerja dengan giat karena adanya suatu kebutuhan yang bermacam-macam dan berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- f) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, makanan, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- g) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- h) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.

- i) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- j) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan

Sedangkan kepuasan kerja dosen BLU UIN Raden Intan Lampung yang rendah hal ini sesuai pendapat Azeem (2010) menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : a. Pekerjaan itu sendiri, b.gaji, c. Pengawasan, d. kesempatan promosi dan e. Hubungan dengan sesama pekerja. Faktor yang sangat jelas ialah persoalan gaji dan kesempatan promosi, gaji seorang dosen BLU UIN Raden Intan Lampung mengaju pada standar UMR dan karena mereka dosen kontrak yang jelas tidak memiliki kesempatan promosi.

Dengan hasil penelitian yang tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan, maka ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh pimpinan UIN Raden Intan yang paling utama adalah status mereka diperjelas misalnya menjadi dosen tetap non-PNS. Khusus mengenai komitmen organisasi ada bebera cara yang bisa ditempuh seperti pendapat Mc Shane dan Glinov (2003), dalam Herwan Abdul (2005) mengemukakan

beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, Sbb :

- f. *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- g. *Job security* (keamanan kerja).
- h. *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- i. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan).
- j. *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Kemungkinan lain dari tidak terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah jumlah yang sampel yang sedikit, untuk itu dalam penelitian selanjutnya juga perlu dipertimbangkan penambahan jumlah sampel sehingga lebih representatif. Ada kemungkin juga pemilihan teori yang dijadikan dasar dalam mengukur variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja kurang tepat dengan kondisi lingkungan UIN Raden Intan Lampung.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. $R = 0,336$ ($F=1,909$ dengan $\text{sig}.166$), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU BLU UIN Raden Intan Lampung.
2. $r_{X1Y} = 0,110$ dengan $p=0,543$, berarti tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan Lampung.
3. $r_{X2Y} = 0,299$ dengan $p=0,091$, berarti tidak ada hubungan antara Kepuasan kerja dengan Komitmen organisasi pada dosen BLU UIN Raden Intan Lampung.
4. Ada hanya 39 % dosen BLU UIN Raden Intan Lampung yang termasuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi dan sangat tinggi, sebagian besar 61 % dosen BLU termasuk dalam komitmen organisasi yang sedang dan rendah.
5. 64 % dosen BLU UIN Raden Intan Lampung termasuk dalam kategori memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sangat tinggi, hanya 36 % saja dosen BLU UIN Raden Intan Lampung yang termasuk dalam kategori sedang dan rendah dalam motivasi kerja.

6. Sebagian besar dosen BLU UIN Raden Intan Lampung memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu 67 %, sedangkan kepuasan kerja yang termasuk kotegori tinggi dan sangat tinggi ada 33 % dosen BLU UIN Raden Intan Lampung.

B. Rekomendasi dan saran

1. Kepada pimpinan UIN Raden Intan Lampung ;
 - a. Pimpinan UIN Raden Intan Lampung diharapkan memperjelaskan kedudukan dan status dosen BLU, karena jika mereka dosen BLU atau dosen tetap non-PNS itu akan sangat menguntungkan kedua belah pihak, mereka bisa memiliki NIND sehingga nama mereka bisa masuk pada PDPT yang akhirnya sangat berpengaruh pada rasio dosen.
 - b. Dengan status yang jelas sebagai dosen tetap non-BLU maka diharapkan terjadi peningkatan kepuasan kerja BLU UIN Raden Intan Lampung yang pada akhirnya berimbas pada tingginya komitmen organisasi pada UIN Raden Intan Lampung, kondisi ini tentunya akan semakin kecilnya angka turn-over BLU UIN Raden Intan Lampung mengingat usia mereka sebagian besar

dibawah 30 tahun yang tentunya akan sangat mudah mencari pekerjaan yang lebih menjamin masa depan

2. Untuk variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja, dosen BLU UIN Raden Intan Lampung sudah memiliki komitmen dan motivasi kerja yang baik untuk itu perlu dipertahankan, sedangkan untuk kepuasan kerja perlu ditingkatkan.
3. Kepada peneliti selanjutnya, untuk penelitian dengan subyek BLU UIN Raden Intan Lampung perlu memperbesar jumlah subyek penelitian. Selain itu bisa juga meneliti dengan subyek dosen PNS UIN Raden Intan Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Nina, Liche Seniati. 1996. *Hubungan antara persepsi karyawan dan diskrepansi harapan-persepsi karyawan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia, kekhususan Psikologi Industri dan Organisasi, Depok.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Scientific Research, Vol 1. pp 295 – 299*
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A., & O'Reilly, C.A. 1990. Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-188.
- Chan, Sow Hup. 2006. Organizational identification and commitment of members of a human development organization, *Journal of Management Development, Vol 25, Iss 3. pp 249 – 268*

Colquitt, LePine & Wesson, 2009, *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill

Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592

Furnham, Adrian., Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, Iss 8. pp 765 – 779

Gouzali, Saydam. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung.

Gunlu, Ebru., Aksarayli, Mehmet., Sahin Perçin, Nilüfer. 2010. Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 22, Iss 5. pp 693 – 717

Gibson, Ivancevich & Donnelly, *Organisasi, perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga. 1989

Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Salemba

Jones R, *Organizational Theory, Design and Change*, USA Pearson New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River. 2001

Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Luthans. (2005). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005
- Maryadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang, *JMP, Volume 1, Nomor 2*, hal 177 - 188
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment, Vol 24, Iss 4. pp 256 - 269*
- Nelson A, Silvia. 2012. Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. *Journal of Manpower, Vol 33, Iss 7. pp 804 - 821*
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vol 3, No 6. Hal 1 - 25*
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Printce Hall
- Robbins & Coulter, *Management 1 sixth Edition* , Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs. R 1999
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan.

- Silva, Paula. 2006. Effects of Disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol 18, No 4. pp. 317 - 328
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno. 2012, *Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Gramedia
- Sutrisno Hadi, 2000, *Methodologi Riseach Jilid II*, Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno Hadi, 2000, *Statistik Jilid I*, Yogyakarta : Andi Offset
- Syaifudin Azwar, 2003, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Syaifudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* ,Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003
- Yiing, Lee Huey., Zaman Bin Ahmad, Kamarul. 2009. The Moderating Effect of Organizational Culture on The Relationship Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 30, Iss 1. pp 53 – 86

Lampiran A : Skala Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN & STUDI AGAMA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703278

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i Dosen BLU/Kontrak
UIN Raden Intan Lampung
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr Wb,

Ditengah kesibukan bapak/ibu/sdr/i sebagai Dosen dalam bekerja pada saat ini, perkenankanlah kami mohon bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang kami lampirkan untuk melengkapi data penelitian saya.

Kami adalah tim peneliti dari Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung sedang melakukan penelitian dengan judul **“Komitmen Organisasi Dosen BLU UIN Raden Intan Ditinjau Dari Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja”**. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait khususnya untuk meningkatkan komitmen organisasi Dosen BLU.

. Jawaban-jawaban bapak/ibu/sdr/i yang lengkap, jujur serta obyektif akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini.

Perlu diketahui bahwa penelitian ini tidak ada hubungannya dengan kondite dan status bapak/ibu/sdr/i sebagai dosen BLU UIN Raden Intan ini. Semua jawaban yang bapak/ibu/sdr/i berikan akan kami jamin kerahasiaannya.

Atas bantuan bapak/ibu/sdr/i, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Bandarlampung, September 2017

Hormat Kami,

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir :
- Jurusan/Prodi :
- PT :
3. Status Perkawinan : a. Menikah b. Belum menikah
4. Unit kerja/Prodi :
5. Usia : Tahun
6. Masa kerja : Tahun

Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari seorang dosen.

Bapak/Ibu/Sdr/I diminta untuk mengisi pernyataan dengan memberi **tanda silang (X)** pada salah satu kategori jawaban dengan 4 pilihan, yaitu :

- | | |
|----------------------------|--------------|
| Sangat Setuju | = SS |
| Setuju | = S |
| Tidak Setuju | = TS |
| Sangat Tidak Setuju | = STS |

Setiap orang memiliki pilihan yang berbeda-beda, oleh karena itu jawablah sesuai dengan keadaan selama ini. Jawaban Bpk/Ibu/Sdr/I akan kami jamin kerahasiaannya dan kerjakan seluruh tanpa ada yang dilewati.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i kami ucapkan banyak terima kasih.

Selamat Mengerjakan !!!

Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya senang membanggakan UIN Raden Intan ini kepada orang di luar				
2	Saya merasa bahwa permasalahan UIN bukanlah permasalahan saya.				
3	Di UIN ini saya merasa seperti bagian dari keluarga.				
4	Saya mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap kampus ini				
5	Saya akan meninggalkan UIN jika ada tawaran yang lebih menarik.				
6	Saat ini saya tetap bekerja di UIN karena merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan.				
7	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja disini adalah karena meninggalkan UIN akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, instansi lain mungkin tidak akan memberikan manfaat seperti yg sy dapat disini.				
8	Berpindah ke kampus lain tampak tidak etis bagi saya				

9	Salah satu alasan utama untuk meneruskan bekerja pada kampus ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting sehingga tetap bekerja di UIN merupakan suatu kewajiban moral bagi saya.				
10	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya di UIN ini				
11	Saya merasa kampus ini memiliki banyak makna pribadi				
12	Saya senang membahas kampus ini dengan orang lain				
13	Saya merasa sulit untuk meninggalkan UIN, sekalipun saya ingin				
14	Saya merasa banyak hal dalam hidup yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan kampus ini				
15	Saya merasa saat ini tetap untuk berada dalam UIN adalah suatu keharusan				
16	Nilai kesetiaan pada UIN berdampak positif bagi saya				
17	Saya merasa lebih baik berada dalam satu kampus untuk menghabiskan sebagian besar karir saya				
18	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.				

Skala Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari kampus ini.				
2	Bekerja pada kampus ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.				
3	Saya merasa senang karena karyawan di kampus ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.				
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.				
5	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di kampus ini di akui oleh atasan.				
6	UIN memberikan kesempatan bagi dosen dan karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.				
7	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
8	UIN memberikan gaji kepada dosen agar bekerja dengan baik				
9	Saya mendapatkan honor jika jadi panitia dari kampus.				
10	Saya mendapatkan honor kelebihan jam mengajar				

11	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan				
12	Saya mendapatkan tunjangan transport dari kampus				
13	Saya mendapatkan tunjangan/uang makan dari kampus				
14	Saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kampus				
15	Hubungan antar dosen-karyawan terjalin dengan baik.				
16	Hubungan dosen dengan atasan tidak berjalan dengan baik.				
17	Atasan saya memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.				
18	Kampus memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.				
19	Prestasi dosen BLU selalu dinilai dengan adil.				
20	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.				
21	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan kampus untuk menduduki posisi tertentu.				
22	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.				

Skala Kepuasa Kerja

No	Pertnyaataan	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan dosen tidak memberikan tantangan untuk maju				
2	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dgn bidang keahlian saya				
3	Saya berkesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam menjalankan tugas				
4	Pekerjaan tersebut sudah memberikan tantangan tersendiri kepada saya				
5	Gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki				
7	Gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
8	Besarnya tunjangan sudah sesuai dengan tanggungjawab saya				
9	Pimpinan memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan				
10	Pimpinan selama ini telah menerapkan peraturan bagi semua dosen				
11	Atas saya selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan saya				
12	Dosen yayaan diberikan kesempatan untuk melakukan				

	pengembangan potensi diri dalam organisasi				
13	Pengembangan karir dosen yayasan dilaksanakan berdasar hasil kerja dalam organisasi				
14	Kerjasama antara dosen dan karyawan sudah berjalan dengan baik				
15	Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja di dalam maupun di luar jam kerja				
16	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin sesama dosen dan karyawan				
17	Adanya saling memberi dukungan antara dosen dan karyawan				
18	Antara dosen dan karyawan saling menghargai satu dengan yang lain				

Lampiran B : Analisis Data

B1. Data Uji Coba Skala

No	Skor aitem Skala Komitmen Organisasi																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4
2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	1	4	1	4	4	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1
5	4	4	4	1	1	1	2	4	3	4	1	1	2	4	2	4	3	4
6	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
7	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
8	3	3	3	1	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2
9	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
10	4	3	3	2	3	2	1	3	4	4	3	2	1	3	1	3	4	4
11	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4
12	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	4	1	4	3	2
14	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4
15	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
16	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2
17	2	3	4	2	1	1	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	2	2
18	3	3	4	2	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3
19	2	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3
20	3	1	3	1	1	1	3	4	3	4	1	1	3	4	3	4	3	4
21	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
22	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3
23	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3
24	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3
25	3	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1
26	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
27	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
28	4	3	2	1	1	1	4	3	3	3	1	1	4	3	4	3	3	3
29	2	3	4	2	2	1	3	4	3	1	2	1	3	4	3	4	3	1
30	3	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2
31	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2
33	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3

No	Skor Aitem Skala Motivasi Kerja																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3
2	4	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	1	4
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
4	3	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3
5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	3	4	1	1	2	4
6	3	1	1	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1
7	3	1	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1
8	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4
9	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3
10	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3	4	4	3	2	1	3
11	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3
12	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4
13	4	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	4
14	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3
15	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
16	1	4	4	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1
17	3	1	3	3	2	4	2	2	2	3	4	2	1	1	2	4	2	2	1	1	2	4
18	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	4	2	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1
19	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2
20	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	4	1	1	3	4
21	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
22	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
23	2	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4
24	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4
25	4	4	4	3	2	4	2	1	3	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4
26	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4
28	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	1	1	1	4	3	3	3	1	1	4	3
29	3	4	4	4	3	4	3	1	2	3	4	2	2	1	3	4	3	1	2	1	3	4
30	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	1	3	4
31	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4
32	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4
33	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4

No	Skor aitem Skala Kepuasan Kerja																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4
2	2	2	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	1	4	1	4	4	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1
5	4	4	4	1	1	1	2	4	3	4	1	1	2	4	2	4	3	4
6	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
7	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
8	3	3	3	1	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2
9	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
10	4	3	3	2	3	2	1	3	4	4	3	2	1	3	1	3	4	4
11	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4
12	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	4	1	4	3	2
14	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4
15	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
16	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2
17	2	3	4	2	1	1	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	2	2
18	3	3	4	2	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3
19	2	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3
20	3	1	3	1	1	1	3	4	3	4	1	1	3	4	3	4	3	4
21	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
22	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3
23	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3
24	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3
25	3	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1
26	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
27	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
28	4	3	2	1	1	1	4	3	3	3	1	1	4	3	4	3	3	3
29	2	3	4	2	2	1	3	4	3	1	2	1	3	4	3	4	3	1
30	3	1	3	1	3	1	3	4	3	2	3	1	3	4	3	4	3	2
31	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	4
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2
33	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3

B.2 Skala Komitmen Organisasi

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.36	.699	33
Item_2	2.61	1.059	33
Item_3	3.18	.727	33
Item_4	3.12	.696	33
Item_5	2.12	.781	33
Item_6	3.36	.489	33
Item_7	3.21	.650	33
Item_8	2.64	.549	33
Item_9	3.15	.619	33
Item_10	3.06	.556	33
Item_11	3.15	.442	33
Item_12	2.73	.452	33
Item_13	2.94	.496	33
Item_14	2.88	.650	33
Item_15	3.03	.585	33
Item_16	3.24	.614	33
Item_17	3.36	.549	33
Item_18	2.67	.736	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	51.14	38.349	.569	.867
Item_2	51.79	36.471	.456	.876
Item_3	51.25	37.083	.697	.862
Item_4	51.32	36.522	.805	.858
Item_5	52.36	36.979	.587	.866
Item_6	51.25	43.602	-.097	.886
Item_7	51.36	39.571	.368	.875
Item_8	51.89	39.284	.529	.869
Item_9	51.43	38.254	.564	.867
Item_10	51.50	37.815	.678	.863
Item_11	51.43	41.069	.339	.875
Item_12	51.75	41.824	.246	.877
Item_13	51.61	41.210	.331	.875
Item_14	51.71	39.175	.402	.874
Item_15	51.54	37.962	.618	.865
Item_16	51.32	37.411	.682	.863
Item_17	51.25	40.713	.315	.876
Item_18	51.82	35.634	.782	.857

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	16

B.3. Skala Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	56.82	41.930	.185	.765
Item_2	57.46	37.665	.514	.743
Item_3	56.39	41.581	.287	.761
Item_4	56.82	39.041	.413	.751
Item_5	56.21	44.767	-.246	.784
Item_6	56.89	35.136	.674	.728
Item_7	56.21	40.249	.407	.754
Item_8	56.68	41.708	.114	.771
Item_9	57.00	41.704	.108	.771
Item_10	57.29	36.952	.598	.737
Item_11	57.00	38.000	.444	.748
Item_12	57.21	36.915	.512	.742
Item_13	56.64	41.571	.104	.773
Item_14	56.43	42.624	.001	.780
Item_15	56.43	39.661	.430	.752
Item_16	56.93	38.069	.558	.743
Item_17	56.50	43.074	.000	.772
Item_18	57.07	34.958	.689	.726
Item_19	57.25	39.083	.470	.749
Item_20	56.64	41.275	.259	.761
Item_21	57.07	41.402	.070	.780
Item_22	56.54	40.184	.271	.761

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	14

B.4. Skala Kepuasan Kerja

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.00	.612	33
Item_2	3.00	.661	33
Item_3	3.30	.529	33
Item_4	2.21	.696	33
Item_5	2.27	.761	33
Item_6	2.06	.827	33
Item_7	2.70	.728	33
Item_8	2.18	.683	33
Item_9	2.88	.415	33
Item_10	2.94	.609	33
Item_11	2.73	.452	33
Item_12	2.48	.566	33
Item_13	2.18	.635	33
Item_14	2.97	.637	33
Item_15	3.24	.435	33
Item_16	3.00	.559	33
Item_17	2.94	.556	33
Item_18	3.09	.384	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	46.18	16.216	.228	.650
Item_2	46.18	16.716	.104	.666
Item_3	45.88	18.485	-.230	.695
Item_4	46.97	14.468	.522	.608
Item_5	46.91	14.023	.546	.601
Item_6	47.12	12.922	.691	.570
Item_7	46.48	17.133	.009	.682
Item_8	47.00	14.563	.516	.610
Item_9	46.30	16.405	.338	.642
Item_10	46.24	16.064	.262	.646
Item_11	46.45	17.756	-.064	.675
Item_12	46.70	17.530	-.028	.677
Item_13	47.00	17.000	.060	.671
Item_14	46.21	15.235	.418	.625
Item_15	45.94	17.121	.113	.660
Item_16	46.18	16.153	.278	.644
Item_17	46.24	16.127	.287	.643
Item_18	46.09	16.210	.439	.635

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

B.5. Data Penelitian

No.Sby	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen
1	46	43	28
2	37	32	27
3	47	45	31
4	51	36	31
5	56	29	27
6	45	41	30
7	50	41	26
8	37	34	28
9	42	38	25
10	49	33	26
11	54	47	34
12	55	43	30
13	56	28	24
14	40	30	25
15	41	41	26
16	46	35	26
17	51	36	29
18	38	31	21
19	39	32	22
20	48	43	27
21	43	41	27
22	41	38	30
23	47	43	29
24	41	41	25
25	42	41	25
26	45	47	34
27	41	39	34
28	49	44	28
29	43	41	27
30	41	38	30
31	47	43	29
32	41	41	25
33	42	41	25

B.5. Uji Normalitas Sebaran

B.6 Uji Normalitas Sebarab

		Komitmen	Motivasi	Kepuasan
N		33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	45.1818	38.6667	27.6061
	Std. Deviation	5.42825	5.19415	3.14185
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.219	.122
	Positive	.145	.082	.122
	Negative	-.069	-.219	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.835	1.257	.700
Asymp. Sig. (2-tailed)		.488	.085	.710

a. Test distribution is Normal.

B.6 Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen * Motivasi	33	100.0%	0	.0%	33	100.0%
Komitmen * Kepuasan	33	100.0%	0	.0%	33	100.0%

Komitmen * Kepuasan

Report

Komitmen

Kepuasan	Mean	N	Std. Deviation
21	38.0000	1	.
22	39.0000	1	.
24	56.0000	1	.
25	41.3333	6	.81650
26	46.5000	4	4.04145
27	45.4000	5	7.09225
28	44.0000	3	6.24500
29	48.3333	3	2.30940
30	45.5000	4	6.60808
31	49.0000	2	2.82843
34	46.6667	3	6.65833
Total	45.1818	33	5.42825

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Kepuasan (Combined)	373.042	10	37.304	1.440	.228
Between Groups	84.487	1	84.487	3.262	.085
Linearity	288.555	9	32.062	1.238	.323
Deviation from Linearity	569.867	22	25.903		
Within Groups	942.909	32			
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen * Kepuasan	.299	.090	.629	.396

Komitmen * Motivasi

Report

Komitmen

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
28	56.0000	1	.
29	56.0000	1	.
30	40.0000	1	.
31	38.0000	1	.
32	38.0000	2	1.41421
33	49.0000	1	.
34	37.0000	1	.
35	46.0000	1	.
36	51.0000	2	.00000
38	41.3333	3	.57735
39	41.0000	1	.
41	43.1111	9	2.89156
43	48.6000	5	3.64692
44	49.0000	1	.
45	47.0000	1	.
47	49.5000	2	6.36396
Total	45.1818	33	5.42825

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Motivasi	779.654	15	51.977	5.412	.001
Between Groups					
(Combined)					
Linearity	11.353	1	11.353	1.182	.292
Deviation from Linearity	768.301	14	54.879	5.715	.001
Within Groups	163.256	17	9.603		
Total	942.909	32			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen * Motivasi	.110	.012	.909	.827

B.6.Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.093	.033	5.33783

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.135	2	44.067	1.547	.229 ^a
	Residual	854.774	30	28.492		
	Total	942.909	32			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.984	8.872		3.605	.001
	Motivasi	-.077	.216	-.074	-.358	.723
	Kepuasan	.586	.357	.339	1.642	.111

a. Dependent Variable: Komitmen

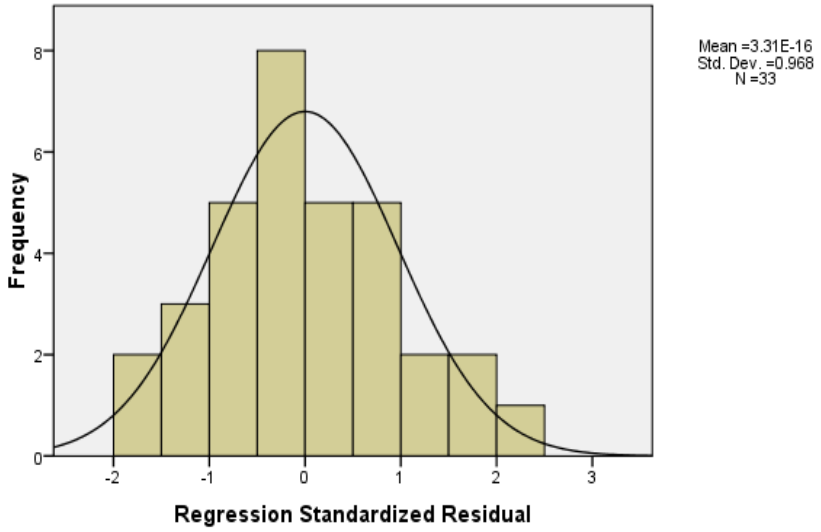
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.9010	48.9051	45.1818	1.65958	33
Residual	-8.77357	12.10799	.00000	5.16834	33
Std. Predicted Value	-1.977	2.244	.000	1.000	33
Std. Residual	-1.644	2.268	.000	.968	33

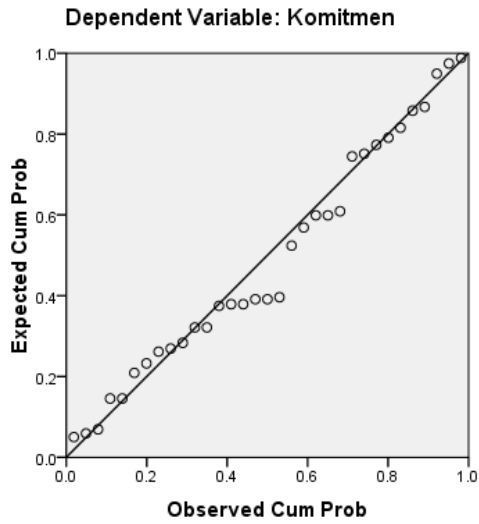
a. Dependent Variable: Komitmen

Histogram

Dependent Variable: Komitmen



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran C

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Nama : Drs. Mohammad Nursalim, M.Si
NIP : 19630101 199903 1 001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat dan Tanggal Lahir : Maninjau-Sumatera Barat,
01 – 01-1963
Status Perkawinan : Kawin
Agama : Islam
Golongan/ Pangkat : Pembina Tk.1/IV.a
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala Akademik
Perguruan Tinggi : IAIN Raden Intan Lampung
Alamat Kantor : Jl. Letkol Hendro Suratmin, Sukarame
Bandar Lampung 35131
: 0721- 780887. Fax 780422
Telp/ Faks : Perum. Bukit Kemiling Permai Blok W
Alamat Rumah : No.77 Kemiling Permai, Kecamatan
Kemiling
Bandar Lampung 35158
Telp/ HP : 0721-8011145/ HP. 08154043328
E-mail : nursalimmalay@gmail.com
mohammadnursalim@radenintan.ac.id

Riwayat Pendidikan Perguruan Tinggi

Tahun Lulus	Jenjang	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Bidang Studi
1991	S-1	Universitas Muhammadiyah Surakarta	Psikologi
1996	S-2	Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	Psikologi

Kegiatan Penelitian

Tahun	Jenis>Nama Kegiatan	Ket
2002	Motivasi Dosen dalam melakukan penelitian	Individu
2008	Kontribusi Tingkat Pendidikan, Pekerjaan Dan Etnis Terhadap Integrasi Pemeluk Agama Islam Dan Kristen Di Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah”	Kelompok/ Anggota
2013	Pengaruh Sikap, Jurusan dan Aktivitas Berorganisasi Mahasiswa Terhadap Perilaku Memilih Partai Politik	Kelompok/ Ketua
2014	Citra Kandidat, Identifikasi Partai dan Efektivitas Kampanye Terhadap Perilaku Pemilih Dalam Pilgub Lampung 2014	Individu

Demikian Curriculum Vitae ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Bandar Lampung, Oktober 2017

Drs. Mohammad Nursalim, M.Si