

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN MASA KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA DIREKTORAT PENGAMANAN OBJEK VITAL (DITPAMOBVIT) POLDA JAWA TENGAH

Siska Adinda Prabowo Putri¹, Kasmudi²

Fakultas Psikologi Universitas AKI

sisca.adinda@unaki.ac.id, 521200051@student.unaki.ac.id

Abstract

This research has two research objectives first; empirically test the relationship between work motivation and commitment; second; examine differences in commitment in terms of years of service. This organizational commitment variable in its operations is measured using a Likert scale adopted from the Organizational Commitment (OC) scale from (Allen & Meyer, 1990) which consists of 18 items. Measurement of work motivation uses a Likert scale adopted and taken from (Gagné et al., 2015) namely The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) with 19 items. The number of samples used is 70 people. The sampling technique is incidental sampling. Data analysis used Spearman and Kruskal Wallis correlation. The results of this study indicate: First; There is a very significant relationship between work motivation and organizational commitment, this is indicated by the significance value = 0.002 ($p < 1\%$) where aspects of motivation, extrinsic material regulation, introjection, identification, intrinsic only show their influence on organizational commitment. Second; There is no difference in commitment in terms of members' tenure, this is shown from the results of the Kruskal Wallis test where the significance value = 0.622 ($p > 5\%$). The amount of effective contribution given by the work motivation variable to organizational commitment is 14.3%.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Working Period

Abstrak

Penelitian ini memiliki dua tujuan penelitian pertama; menguji secara empiris hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen; kedua; menguji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja. Variabel komitmen organisasi ini dalam operasionalnya diukur dengan menggunakan skala Likert yang diadopsi dari skala Organizational Commitment (OC) dari (Allen & Meyer, 1990) yang terdiri dari 18 item. Pengukuran motivasi kerja menggunakan skala Likert yang diadopsi dan dimodifikasi dari (Gagné et al., 2015) yaitu The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) dengan 19 item. Jumlah sampel yang digunakan 70 orang. Teknik sampling berupa incidental sampling. Analisa data yang digunakan korelasi Spearman dan Kruskal Wallis. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan : Pertama; Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi= 0,002 ($p < 1\%$) dimana aspek amotivation, extrinsic regulation-material, introjected, identified, intrinsic sajarah yang menunjukkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Kedua; Tidak ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja anggota, hal ini ditunjukkan dari hasil uji Kruskal Wallis dimana nilai signifikansi = 0,622 ($p > 5\%$). Adapun besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 14,3 %.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Masa Kerja

PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia memiliki tugas dan kewenangan menjaga keamanan dalam negeri, termasuk menjaga keamanan obyek vital nasional yang memiliki peran strategis bagi terselenggaranya pembangunan nasional dimana hal ini tersurat dalam UUD 1945 Pasal 30 ayat 4 yang menegaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat Negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Melihat dimensi ancaman dan gangguan keamanan dari waktu ke waktu kian berkembang dengan beragam risiko dan dampaknya terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya kompleksitas persoalan masyarakat (*social exlusion*) telah melahirkan beragam bentuk ancaman dan gangguan keamanan terhadap berbagai obyek vital nasional (Obvitnas), seperti di bandara, pelabuhan, tempat pengolahan, penyimpanan dan distribusi BBM, sistem suplai air, dan lain-lain.

Banyaknya kasus korupsi, pengeboman di Indonesia membuktikan bahwa eskalasi ancaman dan gangguan keamanan di Indonesia telah memasuki fase masif (*catastrophic*) yang telah menimbulkan kerugian finansial, asset dan korban jiwa. Ancaman dan gangguan keamanan terhadap Obvitnas pada akhirnya secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap sistem perekonomian nasional, dan pada tingkatan tertentu juga berdampak terhadap stabilitas politik, sistem penyelenggaraan negara serta keamanan nasional. Berdasarkan Keppres No. 63/2004 yang menyatakan bahwa konfigurasi standar pengamanan setiap obvitnas harus memenuhi standar kualitas atau kemampuan yang ditetapkan oleh Kepolisian Negara RI serta melaksanakan secara periodik audit sistem pengamanan sesuai keputusan Kepala Kepolisian Negara RI (Pasal 5). Berdasarkan mandat Keppres No. 63/2004 tersebut, Kepala Kepolisian Negara RI mengeluarkan Surat Keputusan Kapolri No. Pol. : Skep/738/X/2005 tentang Pedoman Sistem Pengamanan Obyek Vital Nasional. Pedoman sistem pengamanan obvitnas ini mencakup pola pengamanan, konfigurasi standar pengamanan, standar kemampuan pelaksana pengamanan, manajemen audit pengamanan serta pengawasan dan pengendalian. Meskipun telah ditetapkannya Keppres No. 63/2004 dan Pedoman Sistem Pengamanan Obyek Vital Nasional, namun implementasi komitmen anggota terhadap organisasi khususnya terhadap sistem pengamanan obvitnas masih perlu diteliti agar lebih optimal. Dalam pelayanan, Pam Obvit Polri harus bergerak cepat / *Quick Response* ke lokasi jika terjadi gangguan keamanan terhadap obvitnas, sarana dan prasarana sangat

dibutuhkan untuk penanggulangan gangguan keamanan obvitnas. Dalam rangka pencegahan dan penangkalan terhadap ancaman gangguan keamanan obvitnas, Pam Obvitnas perlu mengefektifkan sarana dan prasarana yang mampu mendeteksi secara dini (*early warning*) setiap potensi ancaman gangguan keamanan yang berdampak terhadap keamanan obvitnas. Oleh karena itu dibutuhkan kesadaran akan komitmen anggotanya terhadap organisasi agar terjadi peningkatan kinerja yang lebih baik.

Karyawan yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh - sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan diorganisasi untuk waktu yg lama. Hunt & Morgan (Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila mereka memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan yang berkomitmen mencerminkan sifat loyal terhadap organisasi dengan memberikan usaha, ide, agar kinerjanya meningkat. Menurut (Stup, 2006) komitmen organisasi adalah suatu hal yang penting bagi organisasi sebab karyawan yang telah berkomitmen terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi guna mencari pekerjaan lain, dan cenderung akan menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi salah satu prediktornya adalah adanya motivasi kerja, dimana menurut penelitian (Suherman et al., 2018) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Selain itu (Purnama et al., 2016) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja melalui komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Antonnio de Sousa, 2017) juga membuktikan bahwa adanya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap munculnya komitmen organisasi. (Hasibuan, 2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan

menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi menjadi titik berat dalam perusahaan / organisasi yang mana komitmen tersebut akan menentukan ketertarikan anggota pada perusahaan / organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan apakah pekerja akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau malah mencari lingkungan lain yang lebih “menjanjikan”.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lainnya yang turut mempengaruhi munculnya komitmen organisasi pada anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital (DITPAMOBVIT) Polda Jateng adalah masa kerja. (Mardikaningsih, 2020) mengemukakan bahwa masa kerja pegawai memiliki korelasi yang kuat dengan kualitas sumber daya manusia serta komitmen organisasinya. Masa kerja pegawai dapat menjadi investasi yang berhubungan dengan rekan kerja, masa pensiun, karir, keterampilan yang akan mendukung kompetensinya. Pegawai yang telah bekerja selama beberapa tahun memiliki kualitas dan pengalaman yang bermanfaat sebagai aset berharga untuk perusahaan (Nwankwo et al., 2013). Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Judge, 2013). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara komitmen organisasi dengan masa kerja karyawan menimbulkan pertanyaan mengenai perbedaan komitmen organisasi karyawan yang memiliki masa kerja yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Sesuai dengan banyaknya fenomena yang terjadi dalam dunia organisasi yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan masa kerja karyawan, serta belum adanya penelitian sebelumnya mengenai fenomena komitmen organisasi dengan masa kerja sangat menarik untuk di teliti lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Adapun variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, sebagai variabel tergantung (Y). Pengukuran variabel komitmen organisasi ini diukur berdasarkan teori aspek – aspek komitmen organisasi dari (Allen & Meyer, 1990) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Variabel komitmen organisasi ini dalam operasionalnya diukur dengan menggunakan skala Likert

yang diadopsi dari skala *Organizational Commitment* (OC) dari (Allen & Meyer, 1990) yang terdiri dari 18 item. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja ini didasarkan pada teori SDT dari (Ryan & Deci, 2009) yaitu *amotivation, extrinsic regulation-social, extrinsic regulation-material, introjected regulation, identified regulation, intrinsic motivation*. Adapun pengukuran motivasi kerja menggunakan skala Likert yang diadopsi dan dimodifikasi dari (Gagné et al., 2015) yaitu *The Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) dengan 19 item. Adapun pengukuran masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat dari data responden pada skala berupa masa kerja anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital (DITPAMOBVIT) dalam mengabdikan dirinya kepada organisasi. Masa kerja yang akan diteliti lebih lanjut peneliti bagi menjadi tiga bagian yaitu masa kerja dari 0 – 5 tahun, masa kerja lebih dari 5 tahun – 10 tahun, masa kerja lebih dari 10 tahun.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital (DITPAMOBVIT) yang berjumlah 110 orang. Sampel yang digunakan sejumlah 70 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *incidental sampling* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang peneliti hanya bisa sebanyak 70 orang karena anggota DITPAMOBVIT lainnya sedang ditugaskan diluar kota.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Spearman*. Korelasi spearman merupakan statistik nonparametrik. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal (berbentuk ranking) namun kondisi normal tidak terpenuhi.

Pada hipotesis kedua ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja anggota (H_2). Maka untuk menguji hipotesis (H_2) maka menggunakan uji statistik *Kruskal Wallis*. Uji *Kruskal Wallis* adalah uji nonparametrik berbasis peringkat yang tujuannya untuk menentukan adakah perbedaan signifikan secara statistik antara dua atau lebih kelompok variabel independen pada variabel dependen yang berskala data numerik (interval/rasio) dan skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji daya diskriminasi menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur layak atau sah untuk mengukur apa yang ingin diukur. Adapun syarat suatu data dikatakan valid apabila item tersebut memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$ (Azwar, 2010). Uji korelasi item total berkisar

antara 0,343 – 0,808. Berdasarkan 18 aitem yang dianalisis, ada 7 aitem yang gugur. Adapun nomor aitem yang gugur yaitu nomor 2, 3, 4, 6, 10, 11, 14. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,876. Karena nilai reliabilitas dari komitmen organisasi $> 0,6$, maka reliabilitas pada skala komitmen organisasi termasuk kategori sangat reliabel. Uji korelasi item total berkisar antara 0,271 – 0,798. Berdasarkan 19 aitem yang dianalisis, semuanya sah. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,796. Karena nilai reliabilitas dari motivasi kerja $> 0,6$, maka reliabilitas pada skala motivasi kerja termasuk kategori sangat reliabel.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Distribusi data normal ditunjukkan apabila probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Hasil pada variabel komitmen organisasi nilai K-SZ sebesar 0,171 dengan signifikansi 0,000 ($p < 5\%$) yang berarti distribusi data pada variabel komitmen organisasi bersifat tidak normal dan pada variabel motivasi kerja nilai K-SZ sebesar 0,192 dengan signifikansi 0,000 ($p < 5\%$) yang berarti distribusi data bersifat tidak normal.

Hasil uji linieritas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah nilai $F = 11,312$ dengan signifikansi = 0,001 ($p < 5\%$) yang berarti hubungan antara dua variabel bersifat linear. Uji homogenitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Uji *Levene test*, dimana pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai *levене test* = 0,486 dengan $p = 0,617$ ($p > 5\%$) artinya kelompok data yang berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama pada variabel komitmen organisasi bersifat homogen. Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai *levене test* = 11,248 dengan $p = 0,000$ ($p < 5\%$) artinya kelompok data yang berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama pada variabel motivasi kerja bersifat tidak homogen.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi (H_1), dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi = 0,002 ($p < 1\%$). Sedangkan arah hipotesis yang positif ditunjukkan dari hasil korelasi $r_s = 0,368$, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap munculnya komitmen organisasi. Adapun besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 14,3 %, sedangkan sisanya 85,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar fokus penelitian ini.

Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja anggota (H_2), ditolak. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji Kruskal Wallis dimana nilai signifikansi = 0,622

($p > 5\%$). Namun disisi lain, justru masa kerja berpengaruh terhadap masa kerja dimana nilai signfikansi = 0,012 ($p < 5\%$) artinya masa kerja anggota mempengaruhi motivasi kerjanya dimana motivasi kerja tertinggi dimiliki oleh anggota DITPAMOBVIT Polda Jateng dengan masa kerja 0 – 5 tahun ($\bar{x}_1 = 42,44$) sedangkan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan masa kerja dengan nilai rerata motivasi kerja terendah yaitu 36,10.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh riset sebelumnya dari (Purnama et al., 2016) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja melalui komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Antonnio de Sousa, 2017) juga membuktikan bahwa adanya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap munculnya komitmen organisasi. (Hasibuan, 2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Variabel komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota DITPAMOBVIT Polda Jateng ini tergolong tinggi (62,88 %) artinya sikap yang dimiliki oleh anggota DITPAMOBVIT untuk tetap terikat sebagai bagian dari anggota organisasi yang ditunjukkan dengan percaya, yakin, siap sedia untuk mempertahankan dengan sungguh – sungguh demi kepentingan organisasi sangatlah tinggi. Sedangkan tingkat motivasi kerja yang dimiliki anggota DITPAMOBVIT Polda Jateng ini tergolong tinggi (100 %) hal ini menandakan bahwa seluruh anggota DITPAMOBVIT Polda Jateng memiliki dorongan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu pada penelitian ini juga ditemukan bahwa dari ketiga komponen komitmen tersebut hanya komitmen afektif dan komitmen berkesinambungan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dimana hal ini

ditunjukkan dari nilai signifikansi antara motivasi kerja dengan *affective commitment* = 0,000 ($p < 1\%$); nilai korelasi antara motivasi kerja dengan *continuance commitment* = 0,012 ($p < 5\%$); nilai korelasi antara motivasi kerja dengan *normative commitment* = 0,468 ($p > 5\%$). Berdasarkan analisa tersebut maka dapat dikemukakan bahwa individu yang memiliki *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Bahkan menurut (Nababan, 2016) komitmen afektif dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, bahkan menurut (Ulya, 2015) komitmen afektif juga dapat mempengaruhi in-role performance artinya individu yang memiliki *affective commitment* tinggi akan rela bekerja lebih keras dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan juga menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang memiliki *affective commitment* rendah. (A. Kurniawan, 2015) juga menyatakan bahwa individu dengan *affective commitment* yang tinggi juga memiliki tingkah laku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang lebih tinggi artinya individu menunjukkan sikap rela menolong rekan kerja yang kesulitan tanpa diminta, rela berpartisipasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi masalah-masalah organisasi.

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa sebagai alasan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Kreitner & Kinicki, 2014). Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Adanya alasan yang dimiliki individu untuk bertahan terutama faktor ekonomi, membuat individu tersebut berusaha memberikan kinerja yang semakin baik. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen berkelanjutan, akan berdampak pada kinerja yang semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Nurandini & Lataruva, 2014), (Nurbiyati & Wibisono, 2017), serta (M. Kurniawan, 2013)) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh dimasing-masing aspek motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dan hasil ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Korelasi aspek motivasi dengan komitmen organisasi

Variabel	Aspek Motivasi Kerja											
	Amotivation		Extrinsic Regulation-Social		Extrinsic Regulation-Material		Introjected		Identified		Intrinsic	
	r _s	p	r _s	p	r _s	p	r _s	p	r _s	p	r _s	p
Komitmen Organisasi	-0,432**	0,000	0,152	0,190	0,354**	0,003	0,321**	0,007	0,471**	0,000	0,570**	0,000

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan aspek *amotivation*, *extrinsic regulation-material*, *introjected*, *identified*, *intrinsic* yang menunjukkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, sedangkan aspek *extrinsic regulation-social*. Tidak terbuktinya *extrinsic regulation-social* menunjukkan bahwa anggota DITPAMOBVIT tidak terpengaruh oleh adanya pujian dan kritikan terhadap komitmen kerja yang mereka miliki. Adapun dari kelima aspek motivasi kerja tersebut yang memiliki pengaruh / kontribusi tertinggi adalah aspek *intrinsic motivation* artinya dorongan anggota DITPAMOBVIT untuk melakukan suatu kegiatan di unit DITPAMOBVIT lebih dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu itu sendiri bukan karena paksaan dari luar diri individu tersebut

Adapun penelitian ini juga tidak lepas dari kelemahan penelitian diantaranya sampel yang sedikit menyebabkan jangkauan objek penelitiannya masih dalam lingkup kecil, tidak adanya kontrol peneliti saat pelaksanaan penelitian menyebabkan banyak uji asumsi yang tertolak seperti uji normalitas dan uji homogenitas.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan yaitu “Ada perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja anggota” (H₂), **ditolak**. Hal ini didukung pula oleh penelitian dari (Seniati, 2006) dalam penelitiannya bahwa tidak ada perbedaan skor yang bermakna dalam komitmen antara pria dan wanita serta tingkat pendidikan juga tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu (Ainiyah et al., 2017) juga memperkuat bahwa moderasi masa kerja tidak memiliki peran dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja. Tidak adanya pengaruh masa kerja terhadap komitmen organisasi ini disebabkan keinginan karyawan untuk ingin tetap menjadi anggota organisasi bukanlah disebabkan oleh lama atau tidaknya individu bekerja dalam suatu organisasi melainkan faktor karakteristik responden lainnya selain pendidikan dan jenis kelamin juga hal ini terbukti dari analisa lebih lanjut bahwa penelitian ini juga tidak menemukan adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi antara pendidikan dengan

komitmen organisasi = 0,401 ($p > 5\%$) dan nilai korelasi antara pendidikan dengan motivasi kerja = 0,239 ($p > 5\%$). Namun masa kerja justru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dimana nilai signifikansinya = 0,012 ($p < 5\%$), artinya lama kerja anggota DITPAMOBVIT mempengaruhi motivasi kerjanya dimana motivasi kerja tertinggi dimiliki oleh anggota DITPAMOBVIT Polda Jateng dengan masa kerja 0 – 5 tahun ($\bar{x}_1 = 42,44$) sedangkan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan masa kerja dengan nilai rerata motivasi kerja terendah yaitu 36,10.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja anggota. Variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 14,3 %, sedangkan sisanya 85,7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar fokus penelitian ini

Saran

Saran bagi organisasi pada variabel komitmen berkelanjutan, merupakan indikator terendah mengenai harapan karyawan untuk mendapatkan keuntungan jika bertahan dalam organisasi. Dengan demikian diperlukan adanya kebijakan terkait kompensasi yang diberikan kepada anggota sehingga dari sisi ekonomi anggota merasa tercukupi kebutuhannya. Pada variabel komitmen normatif, yang dipersepsikan responden yaitu tanggungjawab karyawan terhadap organisasi. Karena tidak terbuktinya variabel ini terhadap komitmen organisasi dengan demikian diperlukan adanya keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan, sehingga karyawan merasa diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta menumbuhkan tanggungjawab dalam diri karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk meneliti topik serupa khususnya tentang komitmen organisasi di sarankan untuk menggunakan melakukan *tryout* penelitian terlebih dahulu agar mendapatkan instrumen yang lebih valid dan reliabel, memperluas subjek penelitian agar hasil penelitian ini dapat digeneralisir lebih luas, mengontrol jalannya penelitian seperti memantau pengisian skala.

DAFTAR RUJUKAN

Ainiyah, F., Yulianeu, & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Management*.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Commitment-Allen-Meyer (1990).pdf. In *Journal of Occupational Psychology*.
- Antonnio de Sousa, E. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS LAYANAN (STUDI PADA RUMAH SAKIT REFERRAL MAUBESSI, TIMOR LESTE). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p01>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Skripsi FE Universitas Negeri Padang*. <https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i1.1050>.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*.
- Nurbiyati, T., & Wibisono, K. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*. <https://doi.org/10.32477/jkb.v22i1.195>
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). Promoting Self-Determined School Engagement: Motivation, Learning, and Well-Being. In *Handbook of School Motivation*.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim

Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*.

- Sopiah, D. M. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stup, R. (2006). *Spesial research report: Human resource management and dairy employee organizational commitment*. United States: The Pennsylvania State University.
- Suherman, S., Munandar, J. M., & Dirdjosuparto, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i2.1999>.
- Ulya, R. (2015). *Pengaruh work life balance pada in role performance dengan komitmen afektif sebagai variabel pemediasi pada sektor perbankan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.