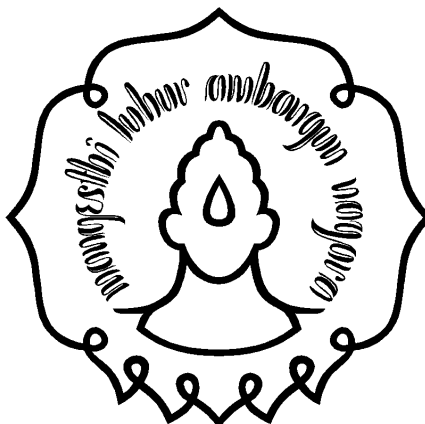


**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI
ANTARA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN KONTRAK
PADA PABRIK ES SARIPETOJO
SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Program Pendidikan Strata 1 Psikologi



Oleh :

Avisina Surya Purwanto

G 0104011

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN

Proposal dengan Judul : **Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan
Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap
dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es
Saripetojo Surakarta**
Nama Peneliti : Avisina Surya Purwanto
NIM : G 0104011
Tahun : 2004

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan pembimbing dan penguji skripsi
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta
Pada Hari :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Bagus Wicaksono, MSi.
NIP. 19620901 198903 1 003

Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, MSi.
NIP. 19781022 200501 1 002

Koordinator Skripsi

Rin Widya Agustin, M.Psi.
NIP. 19760817 200501 2 002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta

Avisina Surya Purwanto, G0104011, Tahun 2010

Telah diuji dan disahkan oleh pembimbing dan penguji skripsi
Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta

Hari :

Tanggal :

1. Pembimbing I
Drs. Bagus Wicaksono, M.Si. (_____)
2. Pembimbing II
Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si. (_____)
3. Penguji I
Dra. Makmuroch, MS. (_____)
4. Penguji II
Nugraha Arif Karyanta, S.Psi. (_____)

Surakarta, _____

Koordinator Skripsi

Ketua Program Studi Psikologi

Rin Widya Agustin, M.Psi.
NIP. 19760817 200501 2 002

Dra. Suci Murti Karini, M. Si.
NIP. 19540527 198003 2 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Surakarta, Februari 2010

Avisina Surya Purwanto

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

*“Waktu adalah seperti prdang yang tajam apabila kamu tidak bisa
menggunakannya dengan baik kamu akan terluka olehnya”*

(Imam Ali bin Abi Thalib, ra)

*“Tugas kita bukanlah untuk berhasil. Tugas kita
adalah untuk mencoba, karena didalam mencoba
itulah kita menemukan dan belajar membangun
kesempatan untuk berhasil”*

(Mario Teguh)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kuucapkan terimakasih atas selesainya karya sederhana ini kepada:

- 1. Ibu dan Bapak yang telah memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungan yang tiada henti-hentinya untuk keberhasilan anak-anaknya.*
- 2. Adikku yang selalu memotivasi dan mendukung*
- 3. Artika Kumala Dewi yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan keindahan dalam hari-hariku..*
- 4. Semua keluarga besar Program Studi Psikologi FK UAS.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbi'l'aalamiin*, segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT tidak lupa penulis panjatkan, hanya dengan rahmat dan hidayahNya-lah penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang setia.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini telah melibatkan banyak pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang sangat baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dengan hati yang tulus & ikhlas kepada :

1. Prof. Dr. AA. Subijanto, dr, M.S. selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
2. Dra. Suci Murti Karini, M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk dapat menuntut ilmu di Prodi Psikologi serta memberi bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Drs. Bagus Wicaksono, M.Si. selaku dosen pembimbing I, yang dengan kesibukan beliau yang padat masih berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan kepercayaan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
4. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing II, atas bimbingan, waktu dan masukan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Dra. Makmuroch, MS. selaku dosen penguji I yang memberikan bantuan dan saran yang berarti bagi penulis.

6. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi. selaku dosen penguji II yang memberikan bantuan dan saran yang berarti bagi penulis.
7. Wiyono, S.E. selaku Pimpinan Unit Pabrik Es Saripetojo Surakarta yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak Pabrik Es Saripetojo yang telah bersedia menjadi subjek penelitian penulis.
9. Seluruh Staf Prodi Psikologi FK UNS, Mas Dimas, Mas Rian, dan Mbak Ana yang penuh kesabaran dan segala bantuan serta kemudahan dalam pelayanannya yang telah diberikan.
10. Ibu dan bapak tercinta terima kasih atas semua pengorbanan, kasih sayang, do'a, perhatian dan dukungannya selama ini tanpa mengenal lelah yang terus membimbingku menjadi orang yang dewasa, bermanfaat, dan berguna.
11. Adikku Puput, dan kekasih setiaku Artika Kumala Dewi, yang selalu mendorong penulis untuk menyelesaikan studi.
12. Pipit, Fajar Bonding dan Danny Omez yang selalu membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian.
13. *Korea Psikologi 04* (Sindoe, Anang, Agung Bolang, Agung Bowo, Cesar, Irwan, Budi, Dani Mbek, Fajar Gendut, Andre, Itta) yang telah banyak memberi inspirasi dan motivasi. Jaga rasa kekeluargaan yang telah kita bangun bersama-sama.
14. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi Psikologi FK UNS, khususnya angkatan 2004, serta semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak

bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas jasa-jasa dan kebaikan dengan pahala yang berlimpah.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Surakarta, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. LANDASAN TEORI	10
A. Motivasi Kerja Intrinsik	10
1. Pengertian motivasi kerja.....	10
2. Pengertian motivasi kerja intrinsik.....	15
3. Aspek-aspek motivasi kerja intrinsik	16

4. Faktor-faktor motivasi kerja intrinsik	20
B. Komitmen Organisasi	21
1. Pengertian komitmen organisasi	21
2. Aspek-aspek komitmen organisasi.....	23
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	29
C. Karyawan Tetap	31
D. Karyawan Kontrak	33
E. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak	35
F. Kerangka Pemikiran.....	40
F. Hipotesis	40
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Identifikasi Variabel Penelitian	41
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Validitas dan Reliabilitas	48
1. Validitas	49
2. Uji Reliabilitas.....	50
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51

A. Persiapan Penelitian.....	51
1. Orientasi kancah penelitian	51
2. Persiapan alat pengumpul data	53
3. Pelaksanaan uji coba	56
4. Analisis validitas dan reliabilitas	57
B. Pelaksanaan Penelitian.....	61
1. Penentuan sampel penelitian	61
2. Pengumpulan data penelitian	62
3. Pelaksanaan skoring	62
C. Hasil Analisis Data	63
1. Uji asumsi	63
2. Analisis deskriptif	66
3. Hasil uji hipotesis	70
D. Pembahasan	72
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar pernyataan <i>favorable</i> dan <i>unfavorable</i>	45
2. Blue Print Skala Motivasi Kerja Intrinsik.....	47
3. Blue Print Skala Komitmen Organisasi	48
4. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja Intrinsik Sebelum Uji Coba	55
5. Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	56
6. Peserta Uji Coba Skala Penelitian.....	57
7. Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja Intrinsik.....	58
8. Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Intrinsik Setelah Uji Coba	59
9. Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi	60
10. Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	61
11. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja Intrinsik.....	64
12. Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi	64
13. Hasil Uji Homogenitas Motivasi Kerja Intrinsik	65
14 Hasil Uji Homogenitas Komitmen Organisasi.....	66
15. Statistik Diskriptif	67
16. Kriteria Kategori Skala Motivasi Kerja Intrinsik dan Distribusi Skor Karyawan Tetap	68
17. Kriteria Kategori Skala Motivasi Kerja Intrinsik dan Distribusi Skor Karyawan Kontrak	69
18. Kriteria Kategori Skala Komitmen Organisasi dan Distribusi Skor Karyawan Tetap.....	70
19. Kriteria Kategori Skala Komitmen Organisasi dan Distribusi Skor Karyawan Tetap.....	71
20. Hasil Uji-t Sampel Independen Motivasi Kerja Intrinsik	72
21. Hasil Uji-t Sampel Independen Komitmen Organisasi	73

DAFTAR LAMPIRAN

A.....	Alat
Ukur Sebelum Uji Coba	88
B.....	Data
Butir Skala Uji Coba	96
C.....	Uji
Validitas dan Reliabilitas Aitem	101
D.....	Alat
Ukur Setelah Uji Coba	110
E.....	Data
Butir Skala Penelitian.....	116
F.....	Anali
sis Data Penelitian	125
G.....	Surat
Ijin Penelitian dan Surat Bukti Penelitian	133

ABSTRAK

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI ANTARA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN KONTRAK PADA PABRIK ES SARIPETOJO SURAKARTA

Avisina Surya Purwanto
Universitas Sebelas Maret

Di era perkembangan industri yang semakin kompetitif, muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan kontrak dapat menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam motivasi kerja dan komitmen organisasi di perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, serta mengetahui tingkat motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Es Saripetojo Surakarta yang berjumlah 77 orang. Mengingat populasi yang tidak begitu banyak, maka penelitian ini menggunakan studi populasi dimana seluruh anggota populasi menjadi subjek penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t (*independent sample t-test*) dengan bantuan komputer program SPSS for MS windows versi 16.

Berdasarkan analisis data, untuk motivasi kerja intrinsik dari hasil uji t, diperoleh *equal variances assumed* $F_{hitung} = 0.343$; $p (sig) = 0,560$. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah $t_{hitung} = 5.107$ dan $p \text{ Sig. (2-tailed)} = 0,000$. Oleh karena $p < 0,05$, maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan motivasi intrinsik yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta. Sedangkan untuk komitmen organisasi diperoleh *equal variances assumed* $F_{hitung} = 3.581$; $p (sig) = 0,062$. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah $t_{hitung} = 3.093$ dan $p \text{ Sig. (2-tailed)} = 0,003$. Oleh karena $p < 0,05$, maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan

komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo Surakarta.

Kata kunci : Motivasi Kerja Intrinsik, Komitmen Organisasi, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

ABSTRACT

THE DIFFERENTS INTRINSIC WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT BETWEEN PERMANENT EMPLOYEES AND CONTRACT EMPLOYEES IN SARIPETOJO ICE COMPANY SURAKARTA

*Avisina Surya Purwanto
Sebelas Maret Surakarta University*

In industrial era, it appears a kind of employees status. There are permanent employees and contract employees who have basic differences, like career oriented, tenure, secure, etc . The purpose of this study is to see whether there are different between permanent employees and contract employees in their intrinsic work motivation and organization commitment.

The subject of this research were all of employees in sari petojo ice company Surakarta as much as 77 subject. The research used study population, where all the population were to be the subject of research. T-test was calculated with helped software SPSS for MS windows versi 16.

The results of this study showed intrinsic work motivation was got equal variances assumed t-test = 5.107; and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). This result meant there is a different was found between intrinsic work motivation permanent employees and contract employees in sari petojo ice company Surakarta. On the other hand, organization commitment was got equal variances assumed t-test = 3.093; and $p = 0,003$ ($p < 0,05$). This result meant there is a different was found between organization commitment permanent employees and contract employees in sari petojo ice company Surakarta.

Key words: intrinsic work motivation, organization commitment, permanent employees, contract employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju organisasi. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Berangkat dari asumsi sedemikian, maka jika suatu organisasi ingin maju dan berkembang secara dinamis, sangatlah diperlukan orang-orang yang tepat dan berkemampuan tinggi serta sistem kebijakan organisasi yang mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

Keinginan manusia bersumber pada kebutuhan masing-masing yang meletakkan titik berat yang berlainan mengenai kebutuhan dan keinginannya. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut tidak dapat dicapai, manusia akan berusaha mencapainya dengan bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhinya. Robbins (2006) mengemukakan kebutuhan merupakan satu dari tiga unsur kunci dalam definisi 'motivasi', sementara dua unsur yang lain adalah upaya dan tujuan

organisasi. Banyak orang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi, dimana beberapa orang memilikinya, sementara yang lain tidak. Beberapa manajer dalam praktiknya mencap karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai pemalas. Cap semacam ini mengandaikan seorang individu selalu malas atau kekurangan motivasi, walau sebenarnya motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dengan situasi.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Motivasi yang lebih berhasil adalah dorongan yang timbul atau datang dari individu itu sendiri (Gibson, 1996). Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. Karyawan bekerja bukan hanya untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (*self actualization*). Sedangkan dari pihak perusahaan persyaratan-persyaratan yang diminta semakin tinggi. Tenaga-tenaga yang mempunyai tingkat ketrampilan tinggi makin banyak diminta. Jelaslah bahwa hubungan timbal balik karyawan dan perusahaan menimbulkan perkembangan yang positif. Perusahaan yang memperhatikan kebutuhan karyawannya akan membuat karyawan termotivasi untuk berprestasi lebih tinggi.

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud

(Prawirosentono, 1999). Manusia mempunyai banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja, salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja menurut penjelasan Ulfah (2008) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Berbicara tentang motivasi kerja, Dacey, Baltzell & Zaichkowsky (2008) menjelaskan bahwa kehadiran motivasi intrinsik dalam hubungan dengan aktivitas tertentu semakin memungkinkan seseorang untuk terlibat secara optimal dan tetap pada tuntutannya perilaku itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh Ryan dan Deci (dalam Haines, Saba & Choquette, 2007) yang menyatakan bahwa seseorang yang dikendalikan oleh motivasi intrinsik akan terlibat lebih optimal dalam suatu pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi intrinsik tinggi mempunyai suatu yang tidak bisa dipisahkan, seperti kecenderungan untuk mencari-cari hal-hal baru dan tantangan.

Selanjutnya selain motivasi intrinsik, komitmen organisasi dari seorang karyawan juga akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan. Sehubungan dengan hal ini, Meyer dan Herscovitch membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Komponen afektif berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi dan dan investasi yang diberikan kepada organisasi. Komponen normatif dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi (Meyer dan Herscovitch dalam Srimulyani, 2009). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena

meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dan Porter, 1991).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2009). Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Testa (dalam Rose dkk, 2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu variabel yang sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Di era perkembangan industri yang semakin kompetitif, muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Secara sederhana dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi, sedangkan karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama, dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi. Perubahan yang lebih menyeluruh yang terjadi dalam

organisasi adalah penambahan karyawan sementara atau tidak tetap atau kontrak. Karena perampingan telah menyingkirkan jutaan pekerja ‘permanen’, makin banyak lowongan untuk pekerja paruh-waktu, kontrak, dan ragam lain pekerjaan sementara.

Selanjutnya karyawan kontrak tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Demikian pula bahwa mereka tidak diidentikkan dengan organisasi atau tidak diminta menunjukkan komitmen yang dilakukan karyawan lain. Lazimnya, pekerja sementara tidak diberi atau hanya sedikit diberi perawatan kesehatan, pensiun, atau tunjangan serupa. Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap pola kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Robbins, 2006).

Adanya perbedaan yang mendasar antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat memunculkan terjadinya permasalahan di perusahaan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena merasa status tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan- tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat

menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan kontrak dapat menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam motivasi kerjanya di perusahaan. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Berbeda dengan karyawan kontrak, dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena risiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Saksono (1988) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Di sisi lain keinginan untuk meraih prestasi kerja berkualitas yang berorientasikan pada kesuksesan di masa depan mendorong tenaga kontrak untuk selalu berusaha keras melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan

sebaik-baiknya agar dapat membuktikan bahwa dengan fasilitas yang minim karyawan kontrak dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik dibandingkan karyawan tetap sehingga motivasi yang timbul dari dalam diri individu mengarahkan kepada perilaku yang mencerminkan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang permasalahan maka perumusan masalah yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada Pabrik Es Saripetojo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Suatu penelitian akan mempunyai arti dan manfaat bila penelitian itu mempunyai tujuan jelas yang hendak dicapai sesuai dengan perumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui perbedaan motivasi kerja intrinsik antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.
- b. Mengetahui perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Khususnya bagi para ilmuwan psikologi penelitian ini menambah wawasan terhadap bidang psikologi, khususnya psikologi industri yang berkaitan dengan perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak

b. Manfaat praktis

1) Bagi pimpinan perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

2) Bagi karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, sehingga karyawan sedikit banyak dapat memahami dan menerima posisi dan hak-hak mereka baik menurut perjanjian kerja maupun perundangan yang ada, yang selanjutnya diharapkan para karyawan kontrak dapat lebih terpacu untuk meningkatkan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi mereka sehingga perusahaan tertarik untuk menaikkan status mereka sebagai karyawan tetap dan bagi para karyawan tetap agar dapat meningkatkan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi mereka

pula agar perusahaan dapat menilai kalau perusahaan tidak salah mengambil mereka sebagai karyawan tetap.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja Intrinsik

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau penggerak, menurut Suryabrata (2004) adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Jadi motivasi bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat kita saksikan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang itu, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan itu bisa saja berbentuk antusiasme, harapan dan semangat. Semua yang kita lakukan setiap hari senantiasa dibayangi oleh adanya motivasi (Ulfah, 2008). Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau activities) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan dan semua kebutuhan dapat dipuaskan pada satu saat. Hubungan antara motivasi kerja dengan unjuk kerja. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan serta peluangnya tersedia (Munandar, 2001).

Istilah motivasi dikenal juga dengan dorongan (*drive*), keinginan (*wants*), kebutuhan (*need*), atau *impuls*. Orang yang satu berbeda dengan lainnya selain pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya. Adapun motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan seseorang berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut (Thoha, 1999). Mitchell (dalam Winardi, 2004) menjelaskan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Sobur (2003) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan tujuan. Motivasi oleh Wexley & Yukl (1977) didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Di samping dorongan intuisi, konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dalam psikologi. Satu alasannya adalah bahwa motivasi tidak dapat diamati langsung. Suatu proses hipotetik hanya dapat disimpulkan dengan mengamati perilaku orang, mengukur perubahan-perubahan dalam pelaksanaan kerjanya, atau memintanya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuannya.

Menurut Vroom (dalam Siagian, 1996), motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan

bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Teori motivasi dari Vroom banyak dikenal sebagai teori harapan. Teori harapan ini menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh itu cukup tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.

Prawirosentono (1999) mengartikan motivasi sebagai pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Sementara menurut Winardi (2004), motivasi berupa imbalan yang nonfinansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan karyawan di tempat bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Lebih detail, Robbins dan Coulter (dalam Winardi, 2004) mengemukakan bahwa motivasi karyawan merupakan kesediaan untuk

melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Herzberg (dalam Thoha, 1999) menjelaskan bahwa ada 2 hal penting yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan, yaitu hal yang mendorong karyawan yaitu: yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang; dan hal yang mengecewakan karyawan adalah faktor yang bersifat peraturan pekerjaan, hak, gaji, tunjangan, sebutan jabatan, dan lain-lain; karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, terutama tujuan organisasi sebagai cerminan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Motivasi kerja menurut penjelasan Ulfah (2008) merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagian (1996) adalah atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan nonuang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi motivasi individu untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Menurut Maier (dalam Ulfah, 2008) setiap orang memiliki perbedaan karakteristik yang menghasilkan unjuk kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. As'ad (2002) memberikan batasan motivasi kerja sebagai konstruksi untuk menerangkan segala aktivitas tingkah laku dalam bekerja. Sementara Kartono (2003) mengatakan bahwa motivasi kerja

merupakan ide-ide pokok yang selalu berpengaruh besar pada sikap dan tingkah laku individu saat melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Schermerhorn (dalam Winardi, 2004) motivasi kerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Hall dan Linzey (dalam Siswanto, 1996) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong yang berhubungan dengan prestasi yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur lingkungan sosial dan fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi untuk bersaing, untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

Menurut Siagian (1996), motivasi bekerja pada manusia tidak pernah berhenti karena :

- a. Kebutuhan yang satu, saat telah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Perumusan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai titik jenuh, dalam arti tibanya suatu kondisi dalam diri seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan.

Dari beberapa pengertian di atas maka motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang memiliki pengaruh besar pada sikap dan tingkah laku seseorang saat melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengertian motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik adalah suatu istilah yang dipergunakan untuk menggambarkan usaha yang telah dicurahkan dalam suatu pekerjaan pekerja guna memenuhi kebutuhan pertumbuhan seperti keberhasilan, keahlian, serta aktualisasi diri (Wexley & Yukl, 1977). Menurut Turner, Chandler, & Heffer (2009) motivasi kerja intrinsik yaitu melakukan suatu aktivitas atau bekerja untuk memperoleh kesenangan dan kepuasan dari kerja tersebut. Deci (dalam Marinak & Grambell, 2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja intrinsik secara operasional digambarkan sebagai ketekunan terhadap tugas.

Paraskevi (2007) menjelaskan motivasi intrinsik seperti halnya *self-defined* atau *self-sustained* yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja intrinsik itu dibangkitkan secara internal, dengan kata lain motivasi kerja intrinsik adalah motif yang dikaitkan orang tersebut dengan tugas atau pekerjaan itu sendiri. Penghargaan-penghargaan intrinsik mencakup perasaan akan tanggungjawab, prestasi, penyelesaian, perasaan bahwa sesuatu itu merupakan tugas atau tujuan yang menarik hati. Melakukan pekerjaan yang bermakna sejak dari dulu dikaitkan dengan motivasi intrinsik. Semua jenis kondisi-kondisi penghargaan, seperti penghargaan verbal, yang terukur, yang diharapkan, dan yang tidak menentu tidak mengikis motivasi intrinsik (Marinak & Grambell, 2008).

Ryan & Deci (dalam Walker, 2008) mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik mengacu pada capaian dari suatu aktivitas dalam rangka mencapai beberapa hasil dapat dipisah-pisah sedangkan motivasi intrinsik lebih mengacu pada melakukan suatu aktivitas untuk yang tidak bisa dipisahkan dari kepuasan aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Anna, 2008). Motivasi intrinsik menurut Suryabrata (2004) yaitu motivasi yang berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar.

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi intrinsik di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memperoleh kesenangan dan kepuasan bekerja tanpa rangsangan dari luar.

3. Aspek-aspek motivasi kerja intrinsik

Motivasi intrinsik lebih memunculkan kreativitas, pembelajaran konsep, pencarian tantangan dan kesenangan (Stipek dalam Savitri dkk, 2005), sehingga motivasi intrinsik sangat penting dikembangkan. Menurut Stipek (dalam Savitri dkk, 2005) motivasi intrinsik terdiri dari tiga aspek :

- a. Aspek *competence* ditunjukkan dengan perilaku yang cenderung mendekati tugas.
- b. Aspek *novelty* adalah keingintahuan terhadap tugas yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan.

- c. Aspek *self-determination* adalah inisiatif untuk melakukan pembelajaran dengan sendirinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham (dalam Wexley & Yukl, 1977) yang dilakukan terhadap para pekerja dari tujuh organisasi menemukan bahwa beberapa ‘dimensi inti’ merupakan perkiraan yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan kepuasan para pekerja. Pekerjaan yang tinggi dimensi intinya lebih banyak memberikan motivasi intrinsik dari pada pekerjaan-pekerjaan yang rendah dimensi intinya. Dimensi inti yang ditemukan oleh Hackman dan Oldham, dapat disebutkan dan didefinisikan sebagai berikut :

- a. Keragaman kecakapan (*skill variety*), tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktivitas yang berlainan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang meliputi penggunaan banyak kecakapan yang berlainan dan bakat dari para pekerja.
- b. Identitas pekerjaan (*task identity*), suatu tingkat di mana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam ‘satu kesatuan’ dan setiap bagian dapat diidentifikasi, yakni mengerjakan suatu pekerjaan mulai dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata.
- c. Kepentingan pekerjaan (*task significance*), tingkat dimana pekerjaan yang mempunyai pengaruh penting terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain baik dalam organisasi maupun terhadap lingkungan luar.
- d. Otonomi (*autonomy*), tingkat di mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial kepada para pekerja dalam

menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

- e. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri (*feedback from the job itself*), suatu tingkat di mana dalam penyelesaian aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada para pekerja mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang aktivitas pelaksanaan kerjanya.

Miller (2002) membahas lebih lanjut mengenai aspek-aspek motivasi intrinsik, menurutnya ada empat aspek motivasi intrinsik, yaitu :

- a. Kompetensi atau *competence*, membuat orang-orang yang mempunyai keahlian, ketrampilan dan pelatihan merasa diperlukan, dan kompeten untuk lakukan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka.
- b. Empati atau *emphaty*, dibutuhkan untuk memahami dengan berusaha melihat berbagai hal dari perspektif orang lain.
- c. Otonomi atau *autonomy*, karyawan memilih sendiri cara dan metoda untuk mendapatkan hasil diinginkan, di tempat mereka turut ambil bagian pekerjaan.
- d. Pemenuhan atau *fulfillment*, seseorang bekerja untuk suatu pemenuhan. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk tiga pertimbangan utama: ketiadaan pemenuhan pribadi, ketiadaan kesempatan, dan upah tidak cukup.

Thomas (2000) mengemukakan bahwa motivasi kerja intrinsik dicapai ketika orang mengalami perasaan-perasaan adanya pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan. Sehingga menetapkan 4 aspek motivasi intrinsik sebagai berikut :

- a. Pilihan, adalah peluang untuk mampu menyeleksi kegiatan-kegiatan tugas yang masuk akal dan melaksanakannya dengan cara yang memadai. Meliputi pemberian wewenang, keamanan, adanya tujuan jelas, dan informasi.
- b. Kompetensi, adalah pencapaian yang dirasakan saat melakukan kegiatan pilihan dengan cara yang amat terampil. Meliputi pengetahuan, umpan balik, dan pembekalan ketrampilan.
- c. Penuh arti, adalah peluang untuk mengejar sasaran tugas yang bernilai, sasaran yang terjadi dalam skema yang lebih besar. Antara lain yaitu pengenalan keinginan dan visi yang membangkitkan.
- d. Kemajuan, adalah perasaan bahwa membuat langkah maju yang berarti dalam mencapai sasaran tugas. Yaitu, iklim kolaboratif atau kerjasama dan pengukuran peningkatan.

Dari beberapa penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis mengambil aspek-aspek motivasi kerja intrinsik dari Thomas (2000) meliputi pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja intrinsik

Unjuk kerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan unjuk kerja individual. Sedangkan faktor kemampuan individual dan peluang memiliki hubungan yang tidak langsung dengan unjuk kerja (Munandar, 2001). Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena

kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan unjuk kerja individual dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Siagian (1996) menjelaskan bahwa motivasi kerja intrinsik seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001) faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang merupakan faktor instrinsik dari karyawan, yaitu :

- a. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
- b. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
- d. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja, mencapai kinerja yang tinggi
- e. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja intrinsik karyawan adalah harga diri, kebutuhan, tanggung jawab, pencapaian dan pengakuan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Mowday dan Porter (dalam Sutanto, 1999) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dibanding dengan keterikatan, komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan atasan di mana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi. Robbins (2006) memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena ia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat ia bekerja bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur

orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

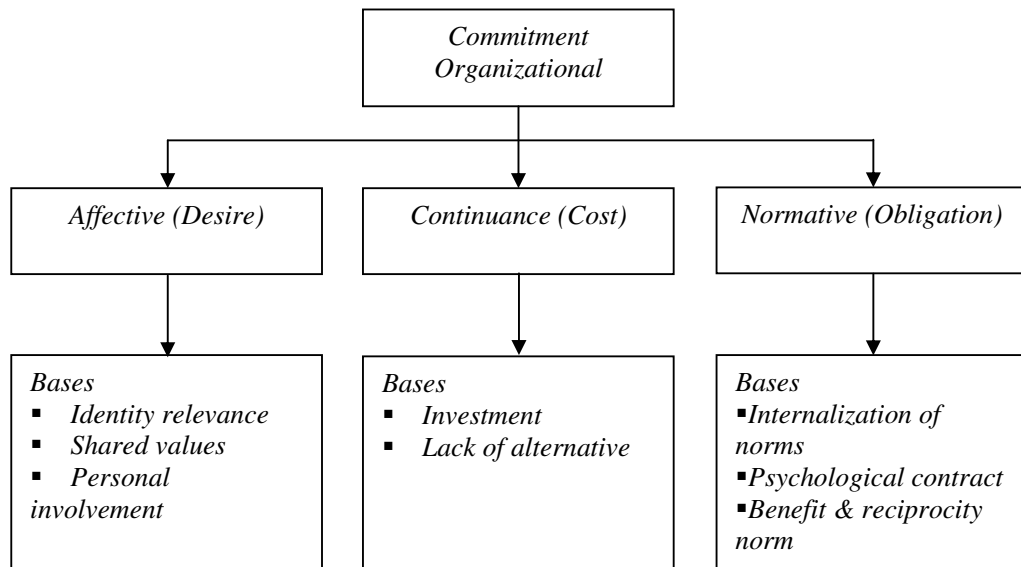
Selanjutnya Steers dan Porter (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Ia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Masih tentang komitmen organisasi, Djati dan Khusaini (2003) berpendapat bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

2. Aspek-aspek komitmen organisasi

Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), menggambarkan ketiga aspek komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mendasarinya, dalam Gambar 1 berikut:



Gambar 1

Organizational Commitment

Sumber: Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009)

Meyer dan Herscovitch (dalam Anik dan Arifuddin, 2003) menjelaskan ketiga aspek tersebut sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Meyer dan Allen (dalam Armansyah, 2002). juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ke tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama. Komitmen organisasi seperti di atas ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, dan waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain di luar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan merasa bangga menjadi

anggota organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, merasa akan menemukan masalah dan hambatan jika keluar dari organisasi. Sedangkan mereka-mereka yang tidak memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi-persepsi sebaliknya dari unsur-unsur di atas.

Menurut Steers dan Porter (1991) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

a. Identifikasi

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

b. Keterlibatan

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang

dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Oleh Steers dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. 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 pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon (dalam Steers dan Porter 1991) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

c. Loyalitas

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

Selanjutnya Gould (dalam Wiyono, 2000) mengemukakan bahwa komitmen organisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya, terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan organisasi. Demikian juga Buchanan (dalam Gibson, 1996) berpendapat komitmen mencakup tiga sikap, yaitu perasaan manunggal dengan tujuan organisasi (identifikasi), perasaan terlibat dalam tugas dan kewajiban organisasi atau perusahaan serta perasaan setia (*loyal*) pada perusahaan atau organisasi. Identifikasi pada organisasi terdiri dari minat dan tujuan yang sama dengan anggota organisasi lain, perasaan memiliki dan kesetiaan individu dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan organisasi.

Menurut Etzioni (dalam Mokoginto, 2001) ada tiga aspek keterikatan seseorang terhadap organisasi, yaitu :

- a. *Moral involvement*, orientasi yang positif dan kuat terhadap organisasi karena ada internalisasi terhadap tujuan, nilai, norma organisasi, dan identifikasi pada pemegang otoritas. Individu memiliki komitmen terhadap organisasi sejauh mana konsistensi identitas pribadinya dengan tujuan organisasi
- b. *Calculative involvement*, keinginan individu untuk menetap pada suatu organisasi karena kepentingan timbal balik dengan organisasi tersebut
- c. *Alienative involvement*, orientasi yang negatif terhadap organisasi, terutama pada situasi saat individu merasa terpaksa untuk berperilaku tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi meliputi perasaan manunggal dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas dan kewajiban organisasi, perasaan setia pada organisasi, *moral involvement*, *calculative involvement*, *alienative involvement*, penerimaan penuh dan kepercayaan kuat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan kuat untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah aspek-aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), yaitu : *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Dengan pertimbangan bahwa aspek-aspek tersebut dianggap telah mewakili dari beberapa teori yang dikemukakan para ahli yang lain dan dianggap mampu mengungkap fenomena komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Steers (dalam Jewel dan Siegall, 1998) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Karakteristik pribadi
- b. Karakteristik organisasi
- c. Pengalaman organisasi.

Faktor-faktor yang termasuk dalam karakteristik personal antara lain usia individu, kebutuhan berprestasi, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan variasi kepribadian. Termasuk faktor karakteristik organisasi antara lain tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja.

Sedangkan Steers dan Porter (1991) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

- a. Karakteristik pekerjaan. Penghargaan hakiki dari suatu pekerjaan terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan akan lebih mendorong motivasi internal jika memberi hasil yang mampu menopang pengembangan diri karyawan. Pekerjaan yang mampu menopang atau dapat mengembangkan diri karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Ada beberapa aspek yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen anggota yang antara lain: (1) Tantangan pekerjaan yaitu variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. (2) Keterpaksaan peran; keterpaksaan peran adalah kurangnya pengertian seorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya dalam melakukan

pekerjaan; (3) Konflik peran: konflik peran berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, yang dimaksud konflik peran adalah perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan individu atau karyawan.

- b. Pengalaman kerja. Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu kekuatan sosial yang penting dalam mempengaruhi kelekatan psikologis individu dalam perusahaan. Faktor yang terlibat di sini berkaitan dengan sikap positif perusahaan, tingkat kepercayaan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan menerima dan memeliharanya, merasakan adanya suatu kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan harapan-harapan karyawan dalam perusahaan.
- c. Usia. Bertambahnya usia seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan dan keberhasilan. Di samping itu, berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya.
- d. Masa kerja. Karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.
- e. Motif berprestasi. Salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada

organisasi dan daya ambisi umum serta adanya keinginan untuk mobilitas ke atas, yaitu kenaikan jenjang karir.

- f. Tingkat pendidikan. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Bagi karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi, pekerjaan yang mudah dan sederhana dapat terselesaikan secara otomatis tanpa berpikir lagi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan antara lain meliputi usia, masa kerja, motif berprestasi, tingkat pendidikan, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, persepsi terhadap gaya kepemimpinan, karakteristik pribadi (misal: usia, jenis kelamin, variasi kepribadian), karakteristik organisasi (misal: umpan balik, tekanan kerja).

C. Karyawan Tetap (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu)

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja).

Pangertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menurut pasal 1603 g ayat KUH perdata yang berbunyi: jika waktu lamanya hubungan kerja tidak

ditentukan baik dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan maupun dalam peraturan perundangan ataupun pula menurut kebiasaan maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu yang tidak tentu. Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan.

Hak-hak yang didapatkan oleh karyawan yang bekerja untuk waktu yang tidak tentu adalah (Halim, 1985):

1. Imbalan kerja sebagaimana telah dijanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak atasan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Diperlakukan adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak atasan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada atasan.

D. Karyawan Kontrak (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu)

Karyawan kontrak adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak kerja yaitu perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak atau lebih yang bersanksi hukum untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan (Lestari, 2008)

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik berdasarkan waktu tertentu maupun pekerjaan tertentu memiliki batas jangka waktu maksimal 3 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksudnya agar buruh dalam memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas sampai paling lama hanya 3 tahun saja, kemudian setelah itu akan naik menjadi buruh tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tentu.

Selanjutnya menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP 150/MEN/1999 mengenai program jaminan sosial bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, mendefinisikan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu disebut dengan tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan

untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan pada kesepakatan dalam hubungan kerja dalam waktu tertentu sampai selesainya pekerjaan tersebut. Macam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja ditulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai pekerjaan selesai.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan oleh Undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja ditulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-undang Nomor 3 Tahun 58 tentang penempatan tenaga asing.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat buruh pemetik kopi dimana jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja pun selesai (Tunggal dan Widjaja, 1999).

Pasal mengenai sistem kontrak: dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia NOMOR: 02/MEN/1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Pasal 4:

1. Setiap kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Dibuat atas kemauan kedua belah pihak

- b. Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan
 - c. Adanya pekerjaan tertentu
 - d. Yang disepakati tidak melanggar perundangan atau tidak bertentangan dengan ketentuan umum kesusilaan
2. Kesepakatan kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan huruf c dan d adalah batal demi hukum.
3. Kesepakatan kerja waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis, atau pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu.
4. Pekerjaan sebagai dimaksud pada ayat (2) ialah:
- a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya
 - b. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, maksimal 3 tahun
 - c. Yang sifatnya musiman atau berulang kembali
 - d. Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus
 - e. Yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan (Tunggal dan Widjaja, 1999)

E. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak

Aktivitas individu dalam perusahaan tidak dapat dipisahkan dari masalah kerja, kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik fisik maupun mental.

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek fisiologis, psikologis, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial (Kusumawati, 2006). Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju organisasi. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi dan berkomitmen tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis kebutuhan dan suplai tenaga kerja (karyawan) organisasi di waktu yang akan datang dan bentuk penilaian atau evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang telah lalu. Salah satu model penerapan perencanaan sumber daya manusia yang kini banyak diterapkan sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penerapan sistem kerja yang ditetapkan bagi karyawan seperti sistem tetap dan kontrak dilakukan untuk menghindari terjadinya pemutusan kerja atau

percepatan pemutusan kerja oleh pihak perusahaan dikarenakan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas secara maksimal (Warta BRI dalam Lestari, 2008).

Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki beberapa perbedaan yaitu karyawan tetap mempunyai rasa aman karena sudah menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan kontrak merasa tidak aman karena sewaktu kontraknya habis maka ada kemungkinan ia tidak akan dipekerjakan lagi. Berdasarkan orientasi karir maka karyawan kontrak berorientasi agar atasan menilai pekerjaannya baik sehingga akan tetap dipekerjakan kembali setelah kontraknya habis sedangkan karyawan tetap berorientasi pada peningkatan karir. Aspek masa kerja karyawan kontrak sangat terbatas yaitu tergantung pada kontrak kerjanya sedangkan karyawan tetap dapat dikatakan mempunyai kontrak kerja selamanya hingga masa pensiunnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik maupun komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan kontrak (Robbins, 2006).

Isu dari lingkungan kerja psikososial banyak berpusat pada kesehatan kerja, keselamatan dan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini Rousseau (dalam Sverke, 2009) menerangkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu topik yang paling sering dibahas dan terus menerus menerima perhatian hanya terbatas dalam penelitian administrasi publik. Diakui, motivasi kerja adalah konsep yang sulit untuk ditentukan atau dipelajari (Rainey dalam Sverke, 2009). Ryan & Deci

(dalam Walker, 2008) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik membantu perkembangan ketika tiga kebutuhan pokok dicukupi: otonomi, pergaulan, dan kemampuan atau wewenang. Karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik yang paling tinggi adalah mereka yang dalam praktek kerja dan tujuan perusahaan mampu mencerminkan nilai-nilai mereka sendiri dan keinginan perusahaan tempat ia bekerja. Motivasi intrinsik mengakibatkan karyawan dengan sepenuh hati mempersembahkan waktu dan energi mereka di luar apa yang dibayarkan pada mereka.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik sangat berpengaruh pada kinerja dan produktivitas kerja seorang karyawan, sedangkan pada saat ini banyak perusahaan yang memutuskan untuk merekrut pegawai dengan status kontrak, dimana terdapat perbedaan yang sangat mendasar diantara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Satu penelitian yang dapat menjawab bagaimana pengaruh status karyawan kontrak pada motivasi intrinsik dari seorang karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Wiyanti dan Handoko (2007) yang menemukan kesimpulan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja di tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan atau *existence needs*, sedangkan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan atau ingin memenuhi *relatedness needs*, dan *growth needs*.

Selanjutnya komitmen organisasi juga turut berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Djati dan Khusaini (2003)

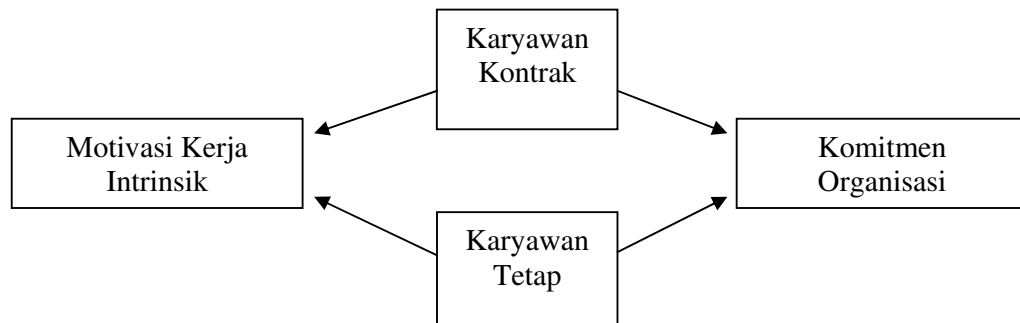
bahwa konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Djati dan Khusaini menyatakan bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Para karyawan kontrak dapat dikatakan kurang memiliki rasa aman dalam bekerja, karena masa kerja mereka yang telah ditentukan sebelumnya berakibat keresahan untuk mendapatkan perpanjangan kontrak yang belum tentu ia dapatkan atau bahkan mencari pekerjaan baru setelah kontraknya selesai dan tidak diperpanjang. Pendapat tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Purcell , Felstead dan Jewson (dalam Bryson dan Harvey, 2000) yang menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja *temporer* dan *part time* termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami *job insecurity* tertinggi. Adanya *outsourcing*, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan. Sistem pemberian *reward* yang dikaitkan dengan manajemen kinerja serta fleksibilitas dalam pemberian finansial menyebabkan rasa tidak pasti tentang tingkat pendapatan yang akan diperoleh.

Keresahan dan kurangnya rasa aman dalam bekerja disini berpengaruh pada komitmen organisasi para pekerja, hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh (dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum, 2002) yang berusaha menguji efek dari *job insecurity* terhadap komitmen kerja dan perilaku kerja, dari hasil penelitian ini didapatkan hasil yang menyatakan bahwa karyawan

yang bisa melalui atau melewati tahapan rasa tidak aman ini, menunjukkan komitmen kerja yang makin rendah dari waktu ke waktu.

Adanya perbedaan-perbedaan tersebut diasumsikan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi pada karyawan tetap dan kontrak. Hal ini mengingat tujuan utama dari karyawan kontrak untuk tetap dipekerjakan oleh perusahaan setelah kontraknya habis. Di lain pihak tujuan utama karyawan tetap adalah untuk mencapai jabatan struktural yang ada dalam pekerjaannya.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis yang dapat diajukan sebelum dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik yang signifikan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.
2. Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Suryabrata, 2003). Sebelum mengumpulkan data, perlu menentukan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian masalah yang telah dibahas sebelumnya maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja intrinsik
2. Komitmen Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah variabel-variabel diidentifikasi, maka variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi (Suryabrata, 2003). Maksud dari definisi operasional yaitu untuk mengubah konsep-konsep pada variabel penelitian yang masih bersifat teoritik atau abstrak menjadi konsep yang dapat diukur secara empirik. Pada penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi.

1. Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik adalah dorongan yang membuat seorang karyawan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memperoleh kesenangan dan

kepuasan bekerja tanpa rangsangan dari luar. Motivasi kerja intrinsik dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala motivasi kerja intrinsik yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja intrinsik yang dikemukakan oleh Thomas (2000) yang terdiri dari empat aspek yaitu pilihan, kompetensi, penuh arti, dan kemajuan. Semakin tinggi skor skala motivasi kerja intrinsik yang diperoleh, maka akan menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja intrinsiknya. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, maka akan menunjukkan semakin rendah motivasi kerja intrinsiknya.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), yaitu : *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Komponen afektif berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi dan dan investasi yang diberikan kepada organisasi. Komponen normatif dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan

kewajiban terhadap organisasi.. Semakin tinggi skor skala komitmen organisasi yang diperoleh, maka akan menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasinya. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, maka akan menunjukkan semakin rendah komitmen organisasinya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok subjek dapat berupa manusia, hewan percobaan, data laboratorium, dan hal lain yang cirinya akan diteliti (Arief, 2003). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan karyawan tetap dan karyawan kontrak Perusda Es Saripetojo, Surakarta sebanyak 77 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2004). Menurut Arikunto (2007), studi populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap ruang lingkup yang luas dengan subjek penelitian dan kesimpulannya berlaku bagi semua subjek penelitian yang ada dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik studi populasi dengan pertimbangan jumlah populasi yang hanya berjumlah 77 orang, dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah sejumlah 77 orang, yaitu 42 orang karyawan tetap dan 35 orang karyawan kontrak.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai peneliti untuk memperoleh data yang diselidiki. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat

pengambilan data atau alat ukur pengukurannya (Suryabrata, 2003). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur skala psikologi. Menurut Azwar (1999) skala psikologi selalu mengacu pada alat ukur aspek atau atribut afektif. Dengan pengertian tersebut, maka dapat diuraikan beberapa diantara karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis, yaitu :

1. Stimulusnya berupa pernyataan atau pertanyaan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan berupa indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Dikarenakan atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku, diterjemahkan dalam bentuk item-item maka nilai skala psikologis selalu berisi banyak item.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar" atau "salah". Semua jawaban bisa diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penggunaan skala sebagai alat ukur memiliki beberapa alasan tertentu. Adapun alasan digunakannya skala pada penelitian ini adalah (Azwar, 1999) :

1. Data yang diungkap oleh skala psikologis berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek psikologis.
2. Pertanyaan pada skala merupakan stimulus yang tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang biasanya tidak disadari.

3. Responden terhadap skala psikologi, sekalipun memahami isi pertanyaannya, biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendakikan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pernyataan tersebut.
4. Respon terhadap skala psikologi diberi skor melalui proses penskalaan.
5. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala Likert, dimana masing-masing skala memiliki ciri-ciri empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*, dengan cara penilaian dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.
Penilaian Pernyataan *Favourable* dan Pertanyaan *Unfavourable*

Kategori Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Menurut Azwar (2008) penentuan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 akan menghasilkan rentang skala yang kurang lazim dalam sudut pandangan pengukuran dan akan menyulitkan untuk proses pengukuran selanjutnya. Penggunaan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif jawaban “ragu-ragu” dilakukan karena “ragu-ragu” mengindikasikan subjek tidak memiliki pendirian yang jelas. Nasution (2001) menyatakan bahwa bila alternatif jawaban

berjumlah ganjil, maka jawaban yang berada di tengah adalah “ragu-ragu, “tidak tahu”, “tidak dapat memutuskan” dan hal ini mengindikasikan bahwa mereka yang memilih tidak mempunyai pendirian yang jelas. Sehingga untuk mencegah adanya kelompok yang tidak menunjukkan pendirian tertentu atau netral maka penulis hanya menggunakan empat alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif jawaban “ragu-ragu”. Hal ini senada juga diungkapkan oleh Arikunto (2007) bahwa kemungkinan jawaban di tengah-tengah sedapat mungkin dihindari sehingga dalam subjek ini subjek diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek.

1. Skala motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala motivasi kerja intrinsik yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja intrinsik dari Thomas (2000):

- a. Pilihan, adalah peluang untuk mampu menyeleksi kegiatan-kegiatan tugas yang masuk akal dan melaksanakannya dengan cara yang memadai. Meliputi pemberian wewenang, keamanan, adanya tujuan jelas, dan informasi.
- b. Kompetensi, adalah pencapaian yang dirasakan saat melakukan kegiatan pilihan dengan cara yang amat terampil. Meliputi pengetahuan, umpan balik, dan pembekalan ketrampilan.
- c. Penuh arti, adalah peluang untuk mengejar sasaran tugas yang bernilai, sasaran yang terjadi dalam skema yang lebih besar. Antara lain yaitu pengenalan keinginan dan visi yang membangkitkan.

- d. Kemajuan, adalah perasaan bahwa membuat langkah maju yang berarti dalam mencapai sasaran tugas. Yaitu, iklim kolaboratif atau kerjasama dan pengukuran peningkatan.

Selanjutnya *blue print* skala motivasi kerja intrinsik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Blue Print Skala Motivasi Kerja Intrinsik

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Butir		N
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pilihan	Keamanan	27,30	17,28	4
		Wewenang dan tujuan yang jelas	1,9	19,25	4
2	Kompetensi	Pengetahuan	2,38	10,35	4
		Umpan balik	11,29	15,37	4
		Pembekalan ketrampilan	18,36	21,40	4
3	Penuh arti	Pengenalan keinginan	6,31	20,39	4
		Visi yang membangkitkan	22,26,34	5,13,14	6
4	Kemajuan	Kerja sama	7,16	4,12	4
		Pengukuran peningkatan pribadi	24,32,33	3,8,23	6
Jumlah			20	20	40

2. Skala Komitmen Organisasi

Aspek psikologis komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), yaitu:

- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi

- b. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi

Selanjutnya *blue print* skala komitmen organisasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Butir		N
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Afektif	Keterkaitan identitas	14,27,32	5,,33,40	6
		Nilai bersama	15,19,38	18,34,25	6
		Keterlibatan	2,8,26	11,35,17	6
2	<i>Continuance</i>	Besarnya investasi pada organisasi	1,20	29,30	4
		Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternative)	24,36	23,29	4
3	Normatif	Internalisasi norma yang ada	21,37	10,16	4
		Loyalitas pada organisasi	3,7,9	6,12,22	6
		Manfaat dan kewajiban terhadap organisasi	13,31	4,28	4
		Jumlah	22	18	40

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua hal yang saling berkaitan erat dan sangat berperan dalam menentukan kualitas suatu alat ukur. Kualitas alat ukur

akan menentukan baik tidaknya hasil penelitian. Oleh karena itu alat ukur harus memenuhi syarat valid dan reliabel.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003). Alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dalam memberikan hasil alat ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran dan mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain.

Validitas skala ditegakkan pada langkah telaah dan revisi butir pernyataan, yang dicari dengan menggunakan kriteria pembandingan yang berasal dari alat ukur itu sendiri atau disebut *internal validity*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item-total biasanya digunakan batasan $r \geq 0,3$ (Azwar, 2003). Dengan demikian, semua pernyataan yang memiliki korelasi dengan skor skala kurang dari 0,3 dapat disisihkan dan pernyataan-pernyataan yang akan diikutkan dalam skala sikap diambil dari item-item yang memiliki korelasi sama dengan atau lebih dari 0,3. hal ini memiliki pengertian semakin tinggi koefisien korelasi itu mendekati angka 1,00 maka semakin baik pula konsistensinya (Azwar, 2003). Analisis butir validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*. Teknik korelasi yang digunakan adalah *product moment* dari Pearson.

2. Reliabilitas

Istilah reliabilitas sering disamakan dengan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan dan konsistensi yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2003). Menurut Azwar (2008) reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisiensi reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitas. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas skala sikap dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan realibilitas *alpha cronbach* (Azwar, 2008).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hipotesis diuji dengan menggunakan uji statistik *t-test* dengan sampel independen. *Independent sample t-test* adalah pengujian atas dua *mean* untuk melihat adanya perbedaan antara keduanya (Uyanto, 2009). Data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket serta pengujian hipotesisnya diolah dan diuji dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 16.0 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi kanchah penelitian

Salah satu tahap yang harus dilalui sebelum penelitian dilaksanakan adalah perlunya memahami kanchah atau tempat penelitian dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkenaan dengan jalannya penelitian. Persiapan penelitian diawali dengan menentukan lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian. Lokasi pelaksanaan penelitian adalah Pabrik Es Saripetojo Surakarta tepatnya beralamat di Jalan Slamet Riyadi No. 437, Sondakan, Laweyan, Surakarta 57147. Dasar Hukum Pendirian Pabrik Es Saripetojo adalah Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah No. 5 Tahun 1974. Bangunan Pabrik Es Saripetojo Surakarta merupakan peninggalan dari Perusahaan Ex. PNPR (Perusahaan Negara Perindustrian Rakyat) masa pengambilan sejak tahun 1961 dan sejak saat itu langsung beroperasi sebagai pabrik penghasil es balok/batu.

Pabrik Es Saripetojo Surakarta mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

Visi Perusahaan :

- a. Untuk menunjang kehidupan-kehidupan Perusahaan yang lebih baik dan berkesinambungan

- b. Dapat menjadi penyangga/kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang handal.
- c. Guna lebih dapat meningkatkan kesejahteraan Karyawan dan keluarganya.

Misi Perusahaan :

- a. Unit Saripetojo satu-satunya BUMD di eks-Karesidenan Surakarta sebagai Unit yang handal dan mampu memproduksi yang maksimal dan berkualitas baik.
- b. Mendapatkan kepercayaan di masyarakat sebagai penghasil produk es yang layak dapat digunakan dan memenuhi keinginan pasar.
- c. Berusaha meningkatkan kinerja serta berperilaku efisien dan efektifitas.
- d. Berusaha mengembangkan kerja sama dengan pabrik-pabrik es lain yang baik, agar dicapai iklim yang sejuk untuk saling berusaha dan kompetitif yang sehat.
- e. Menggalang rasa persatuan dan kesatuan pada semua jajaran karyawan serta bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya

Pabrik Es Saripetojo Surakarta merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Jawa Tengah bergerak di bidang industri es balok/batu, produksinya bersifat suplai lokal dan cepat habis. Proses produksi es khusus kebutuhan masyarakat untuk konsumsi minum.

Walaupun Pabrik Es di wilayah Surakarta banyak dan berkapasitas besar serta penuh persaingan namun produksi Es Saripetojo Surakarta masih

banyak penggemarnya yaitu para penyalur/agen dan masyarakat sehingga masih dapat diandalkan dalam berusaha.

Wilayah/daerah pemasaran terbagi menjadi 4 wilayah yang meliputi :

- a. Bagian Barat yaitu : Boyolali, Ampel, Kartasura, dan Prambanan
- b. Bagian Selatan yaitu : Sukoharjo, Wonogiri, dan Batu.
- c. Bagian Timur yaitu : Sragen dan Mantingan
- d. Bagian Utara yaitu : Gubug dan Purwodadi
- e. Bagian dalam kota Surakarta sendiri.

2. Persiapan penelitian

Beberapa persiapan perlu dilakukan untuk mendukung kelancaran penelitian. Hal-hal yang dipersiapkan terkait dengan berbagai perijinan guna memudahkan pelaksanaan penelitian dan penyusunan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Persiapan administrasi

Persiapan administrasi dilakukan terkait dengan diberikannya perijinan oleh pihak-pihak yang bersangkutan agar penelitian ini dapat terlaksana. Permohonan ijin tersebut melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- 1) Peneliti meminta surat pengantar dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta yang ditujukan pada kepala Pabrik Es Saripetojo Surakarta.
- 2) Pengajuan surat ijin pada kepala Pabrik Es Saripetojo Surakarta.

3) Setelah mendapatkan ijin dari pihak perusahaan, barulah peneliti dapat melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan tetap dan kontrak pada Pabrik Es Surakarta.

b. Persiapan alat ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur dalam bentuk skala psikologi, yaitu skala komitmen organisasi dan skala motivasi kerja intrinsik.

1) Skala motivasi kerja intrinsik

Skala motivasi kerja intrinsik digunakan untuk mengetahui sebesar apa dorongan yang membuat seorang karyawan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memperoleh kesenangan dan kepuasan bekerja tanpa rangsangan dari luar. Jumlah aitem dalam skala penelitian ini sebanyak 40 butir, yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Skala motivasi kerja intrinsik ini terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai) dan 1 (sangat tidak sesuai). Sedangkan penilaian aitem *unfavorable* bergerak dari skor 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (tidak sesuai) dan 4 (sangat tidak sesuai). Distribusi aitem skala motivasi kerja intrinsik dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.
Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja Intrinsik Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Butir		N
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pilihan	Keamanan	27,30	17,28	4
		Wewenang dan tujuan yang jelas	1,9	19,25	4
2	Kompetensi	Pengetahuan	2,38	10,35	4
		Umpan balik	11,29	15,37	4
		Pembekalan ketrampilan	18,36	21,40	4
3	Penuh arti	Pengenalan keinginan	6,31	20,39	4
		Visi yang membangkitkan	22,26,34	5,13,14	6
4	Kemajuan	Kerja sama	7,16	4,12	4
		Pengukuran peningkatan pribadi	24,32,33	3,8,23	6
Jumlah			20	20	40

2) Skala komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana hubungan antara individu dengan organisasi kerjanya. Skala komitmen organisasi ini terdiri atas 35 aitem pernyataan yang terdiri atas 19 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Jumlah aitem dalam skala penelitian ini sebanyak 40 butir, yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Skala komitmen organisasi ini terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai) dan 1 (sangat tidak sesuai). Sedangkan penilaian aitem *unfavorable* bergerak dari skor 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (tidak sesuai) dan 4 (sangat tidak sesuai).

Distribusi aitem skala komitmen organisasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.
Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Butir		N
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Afektif	Keterkaitan identitas	14,27,32	5,,33,40	6
		Nilai bersama	15,19,38	18,34,25	6
		Keterlibatan	2,8,26	11,35,17	6
2	<i>Continuance</i>	Besarnya investasi pada organisasi	1,20	29,30	4
		Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternative)	24,36	23,29	4
3	Normatif	Internalisasi norma yang ada	21,37	10,16	4
		Loyalitas pada organisasi	3,7,9	6,12,22	6
		Manfaat dan kewajiban terhadap organisasi	13,31	4,28	4
Jumlah			22	18	40

3. Pelaksanaan uji-coba

Sebelum skala penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji-coba untuk mengetahui indeks daya beda aitem-aitem tiap-tiap skala dan reliabilitas skala tersebut. Menurut Azwar (2005), uji coba terhadap aitem skala psikologi bertujuan untuk mengetahui apakah kalimat dalam aitem mudah dan dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang diinginkan oleh penulis aitem, dan sebagai salah satu cara praktis untuk memperoleh data dari responden yang akan digunakan untuk penskalaan atau untuk evaluasi kualitas aitem secara statistik.

Skala penelitian diujicobakan pada kelompok subjek yang mempunyai karakteristik sama dengan subjek penelitian (Azwar, 2005). Uji-coba dilakukan selama 4 hari pada tanggal 6 - 9 Januari 2010 dengan mengambil kelompok subjek dari seluruh karyawan Pabrik Es Saripetojo yang terdiri dari 15 karyawan tetap dan 15 karyawan kontrak. Pelaksanaan uji-coba dilakukan dengan cara memberikan skala variabel penelitian pada seluruh karyawan tetap dan kontrak Pabrik Es Saripetojo Surakarta. Jumlah subjek yang melaksanakan uji coba disajikan dalam tabel dibawah. Dari seluruh kuesioner yang dibagikan, seluruhnya terkumpul dan memenuhi syarat untuk dilakukan skoring yang kemudian dilakukan analisis validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 6.
Peserta Uji-Coba Skala Penelitian

Status karyawan	Jumlah
Karyawan tetap	15 karyawan
Karyawan kontrak	15 karyawan
Jumlah	30 karyawan

4. Analisis Validitas dan Reliabilitas

a. Skala Motivasi Kerja Intrinsik

Keseluruhan aitem yang diujicobakan berjumlah 40 aitem pernyataan dengan indeks daya beda aitem sebesar -0,086 sampai 0.830. Setelah dilakukan analisis diperoleh 33 aitem valid dengan daya beda sebesar 0,384 sampai dengan 0,836. Reliabilitas pada skala motivasi kerja intrinsik setelah dianalisis menggunakan teknik analisis Alpha didapatkan koefisien Alpha

sebesar 0,946. Dengan demikian, skala motivasi kerja intrinsik ini dianggap baik sebagai alat ukur penelitian.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh 33 aitem valid yang terdiri atas 20 aitem *favorable* dan 13 aitem *unfavorable*. Rincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala Motivasi Kerja Intrinsik

No	Aspek	Indikator Perilaku	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Pilihan	Keamanan	27, 30	-	17,28		4	-
		Wewenang dan tujuan yang jelas	1, 9	-	19,25		4	-
2	Kompetensi	Pengetahuan	2,3 8	-	35	10	3	1
		Umpan balik	11, 29	-	37	15	3	1
		Pembekalan ketrampilan	18, 36	-	40	21	3	1
3	Penuh arti	Pengenalan keinginan	6, 31	-	39	20	3	1
		Visi yang membangkitkan	22, 26, 34	-	5, 14	13	5	1
4	Kemajuan	Kerja sama	7, 16	-	4	12	3	1
		Pengukuran peningkatan pribadi	24, 32, 33	-	3, 8	23	5	1
Jumlah			20	0	13	7	33	7

Selanjutnya peneliti menggunakan 33 aitem yang valid untuk penelitian. Berikut ini adalah tabel sebaran aitem dengan penomoran baru yang digunakan dalam penelitian

Tabel 8.
Distribusi Aitem Skala Motivasi Kerja Intrinsik Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Butir		Jumlah	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Pilihan	Keamanan	27(20), 30(23)	17(13), 28(21)	2	2
		Wewenang dan tujuan yang jelas	1(1), 9(9)	19(15), 25(18)	2	2
2	Kompetensi	Pengetahuan	2(2), 38(31)	35(28)	2	1
		Umpan balik	11(10), 29(22)	37(30)	2	1
		Pembekalan ketrampilan	18(14), 36(29)	40(33)	2	1
3	Penuh arti	Pengenalan keinginan	6(6), 31(24)	39(32)	2	1
		Visi yang membangkitkan	22(16), 26(19), 34(27)	5(5), 14(11)	3	2
4	Kemajuan	Kerja sama	7(7), 16(12)	4(4)	2	1
		Pengukuran peningkatan pribadi	24(17), 32(25), 33(26)	3(3), 8(8)	3	2
Jumlah			20	13	20	13

Keterangan: Nomor aitem dalam tanda kurung (...) dan dicetak tebal adalah nomor baru untuk aitem valid skala motivasi kerja intrinsik.

b. Skala Komitmen Organisasi

Keseluruhan aitem yang diujicobakan berjumlah 40 aitem pernyataan dengan indeks daya beda aitem sebesar -0,313 sampai dengan 0,790. Setelah dilakukan analisis diperoleh 35 aitem valid dengan dengan indeks daya beda sebesar 0,346 sampai dengan 0,793. Reliabilitas pada skala komitmen

organisasi setelah dianalisis menggunakan teknik analisis Alpha didapatkan koefisien Alpha sebesar 0,948. Dengan demikian, skala komitmen organisasi ini dianggap baik sebagai alat ukur penelitian.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh 35 aitem valid yang terdiri atas 19 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Rincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9.
Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur Skala Komittmen Organisasi

No	Aspek	Indikator Perilaku	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Afektif	Keterkaitan identitas	14, 27, 32	-	5, 33, 40	-	6	-
		Nilai bersama	15, 19, 38	-	18,34	25	5	1
		Keterlibatan	2, 8, 26	-	11, 35, 17	-	6	-
2	<i>Continuance</i>	Besarnya investasi pada organisasi	1, 20	-	30	29	3	1
		Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternative)	36	24	23	39	2	2
3	Normatif	Internalisasi norma yang ada	21, 37	-	16	10	3	1
		Loyalitas pada organisasi	3, 7, 9	-	6, 12, 22	-	6	-
		Manfaat dan kewajiban terhadap organisasi	13, 31	-	4, 28	-	4	-
Jumlah			19	1	16	4	35	5

Selanjutnya peneliti menggunakan 35 aitem yang valid untuk penelitian. Berikut ini adalah tabel sebaran aitem dengan penomoran baru yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 10.
Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator Perilaku	Nomor Butir		Jumlah	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Afektif	Keterkaitan identitas	14(13),27(24), 32(28)	5(5), 33(29), 40(35)	3	3
		Nilai bersama	15(14), 19(18), 38(34)	18(17), 34(30)	3	2
		keterlibatan	2(2), 8(8), 26(23)	11(10),17(16), 35(31)	3	3
2	<i>Continuance</i>	Besarnya investasi pada organisasi	(1), 20(19)	30(26)	2	1
		Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternative)	36(32)	23(22)	1	1
3	Normatif	Internalisasi norma yang ada	21(20),37(33)	16(15)	2	1
		Loyalitas pada organisasi	3(3), 7(7), 9(9)	(6),12(11), 22(21)	3	3
		manfaat dan kewajiban terhadap organisasi	13(12), 31(27)	4(4), 28(25)	2	2
Jumlah			19	16	19	16

Keterangan: Nomor aitem dalam tanda kurung (...) dan dicetak tebal adalah nomor baru untuk aitem valid skala komitmen organisasi.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta. Jumlah karyawan yang menjadi subjek penelitian ini 77 orang dengan rincian karyawan tetap berjumlah 42 orang dan karyawan kontrak berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik studi populasi dengan pertimbangan jumlah populasi yang hanya berjumlah 77 orang.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu 4 hari pada tanggal 13 – 16 Januari 2010 dengan menggunakan alat ukur berupa skala motivasi kerja intrinsik yang terdiri atas 33 aitem dan skala komitmen organisasi yang terdiri atas 35 aitem.

Pembagian kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi satu per satu karyawan tetap dan kontrak yang akan dikenai penelitian. Apabila terdapat karyawan yang tidak dapat ditemui maka peneliti akan mendatangi rumahnya untuk membagikan kuesioner penelitian.

3. Pelaksanaan Skoring

Setelah data terkumpul, kemudian dilanjutkan dengan pemberian skor pada hasil pengisian skala untuk keperluan analisis data. Skala yang terkumpul digolongkan menjadi dua bagian berdasarkan status karyawan yang ada yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Pemberian skor untuk skala motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi dilakukan dengan memberikan angka yang bergerak dari satu sampai empat dengan sifat aitem *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Pemberian skor untuk aitem *favorable* bergerak dari empat sampai satu untuk Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), sedangkan skor untuk aitem *unfavorable* bergerak dari satu sampai empat untuk SS, S, TS, dan STS. Skor yang diperoleh dari subjek penelitian dijumlahkan keseluruhan dan hasilnya digunakan dalam analisis data.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil uji asumsi

a. Uji normalitas

Asumsi normalitas merupakan prasyarat kebanyakan prosedur statistika inferensial. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap kelompok data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak normal (Uyanto, 2009). Berdasarkan uji normalitas data dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan Shapiro-Wilk menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

1). Motivasi Kerja Intrinsik

Tabel 11.
Hasil Uji Normalitas

Group	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor tetap	.098	42	.200(*)	.951	42	.072
kontrak	.101	35	.200(*)	.943	35	.069

* *This is a lower bound of the true significance.*

a *Lilliefors Significance Correction*

Hasil uji normalitas Kosmogorov-Smirnov menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,200 untuk kelompok karyawan tetap dan 0,200 untuk kelompok karyawan kontrak. Kedua kelompok tersebut mempunyai taraf signifikansi di atas 0,05. Uji Shapiro-Wilk juga menunjukkan hasil taraf signifikansi kedua kelompok lebih besar dari 0,05 yaitu 0,072 untuk kelompok karyawan tetap dan 0,069 untuk kelompok karyawan kontrak. Melalui kedua uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2). Komitmen Organisasi

Tabel 12.
Hasi Uji Normalitas

Group	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor tetap	.101	42	.200(*)	.955	42	.099
kontrak	.111	35	.200(*)	.959	35	.217

* *This is a lower bound of the true significance.*

a *Lilliefors Significance Correction*

Hasil uji normalitas Kosmogorov-Smirnov menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,200 untuk kelompok karyawan tetap dan 0,200 untuk kelompok karyawan kontrak. Kedua kelompok tersebut mempunyai taraf signifikansi di atas 0,05. Uji Shapiro-Wilk juga menunjukkan hasil taraf

signifikansi kedua kelompok lebih besar dari 0,05 yaitu 0,099 untuk kelompok karyawan tetap dan 0,217 untuk kelompok karyawan kontrak. Melalui kedua uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varians populasi sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t-test*. Asumsi yang mendasari dalam analisis varians atau anova adalah bahwa varians dari populasi adalah sama. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

1). Motivasi Kerja Intrinsik

Tabel 13.
Hasil Uji Homogenitas

		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
skor	Based on Mean	.343	1	75	.560
	Based on Median	.299	1	75	.586
	Based on Median and with adjusted df	.299	1	74.975	.586
	Based on trimmed mean	.374	1	75	.543

Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa taraf signifikansi data adalah 0.586 dengan Levene Statistic sebesar 0,299. Hasil signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data mempunyai varians yang sama.

2). Komitmen Organisasi

Tabel 14.
Hasil Uji Homogenitas

		Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
skor	Based on Mean	3.581	1	75	.062
	Based on Median	3.054	1	75	.085
	Based on Median and with adjusted df	3.054	1	72.149	.085
	Based on trimmed mean	3.526	1	75	.064

Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa taraf signifikansi data adalah 0.085 dengan Levene Statistic sebesar 3.054. Hasil signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data mempunyai varians yang sama.

2. Analisis Deskriptif

Dari skor kasar motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi diperoleh hasil statistik deskriptif subjek penelitian. Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 15.
Statistik Deskriptif

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja Intrinsik	Karyawan Tetap	42	72	99	86.5	7.92
	Karyawan Kontrak	35	66	94	77.4	7.52
Komitmen Organisasi	Karyawan Tetap	42	71	104	87.14	9.24
	Karyawan Kontrak	35	69	98	81.22	7.13

Berdasarkan tabel statistik di atas, kemudian dilakukan kategorisasi subjek secara normatif guna memberikan interpretasi terhadap skor skala. Kategorisasi yang digunakan adalah kategorisasi jenjang yang berdasarkan model distribusi normal. Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan subjek ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2007). Norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

a. Skala Motivasi Kerja Intrinsik

Skala motivasi kerja intrinsik dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Kategorisasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal, sehingga skor hipotetik didistribusi menurut model normal (Azwar, 1999). Skor minimal yang diperoleh subjek adalah $33 \times 1 = 33$ dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah $33 \times 4 = 132$. Maka jarak sebarannya adalah $132 - 33 = 99$ dan setiap satuan deviasi standarnya bernilai $99:6 = 16,5$

sedangkan rerata hipotetikanya adalah $33 \times 2,5 = 82,5$. Apabila subjek digolongkan dalam 5 kategori, maka didapat kategorisasi serta distribusi skor karyawan tetap dan karyawan kontrak seperti pada tabel berikut:

Tabel 16.
Kriteria Kategori Skala Motivasi Kerja Intrinsik dan Distribusi Skor Karyawan Tetap

Standart Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
			Frek (ΣN)	Presentase	
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$	$33 \leq X < 52,8$	Sangat rendah	-	-	-
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$	$52,8 \leq X < 72,6$	Rendah	1	2,38	-
$(MH-0,6s) \leq X < MH+0,6s)$	$72,6 \leq X < 92,4$	Sedang	30	71,42	86,5
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$	$92,4 \leq X < 112,2$	Tinggi	11	26,2	-
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$	$112,2 \leq X \leq 132$	Sangat tinggi	-	-	-
Jumlah			42	100	

Pada tabel kategorisasi Skala Motivasi Kerja Intrinsik di atas, dapat dilihat bahwa rerata empirik karyawan tetap sebesar 86.5 termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan secara umum karyawan tetap memiliki tingkat motivasi kerja intrinsik yang sedang.

Tabel 17.
Kriteria Kategori Skala Motivasi Kerja Intrinsik
dan Distribusi Skor Karyawan Kontrak

Standart Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
			Frek (ΣN)	Presentase	
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$	$33 \leq X < 52,8$	Sangat rendah	-	-	-
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$	$52,8 \leq X < 72,6$	Rendah	9	25,72	-
$(MH-0,6s) \leq X < MH+0,6s)$	$72,6 \leq X < 92,4$	Sedang	24	68,57	77,4
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$	$92,4 \leq X < 112,2$	Tinggi	2	5,71	-
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$	$112,2 \leq X \leq 132$	Sangat tinggi	-	-	-
Jumlah			35	100	

Pada tabel kategorisasi Skala Motivasi Kerja Intrinsik di atas, dapat dilihat bahwa rerata empirik karyawan kontrak sebesar 77,4 termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan secara umum karyawan kontrak memiliki tingkat motivasi kerja intrinsik yang sedang.

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala Komitmen Organisasi dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Kategorisasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal, sehingga skor hipotetik didistribusi menurut model normal (Azwar, 1999). Skor minimal yang diperoleh subjek adalah $35 \times 1 = 35$ dan skor maksimal yang dapat diperoleh subjek adalah $35 \times 4 = 140$. Maka jarak sebarannya adalah $140 - 35 = 105$ dan setiap satuan deviasi standarnya bernilai $105:6 = 17,5$ sedangkan rerata hipotetiknya adalah $35 \times 2,5 = 87,5$. Apabila subjek digolongkan dalam 5 kategori, maka didapat kategorisasi serta distribusi skor karyawan tetap dan karyawan kontrak seperti pada tabel berikut:

Tabel 18.
Kriteria Kategori Skala Komitmen Organisasi
dan Distribusi Skor Karyawan Tetap

Standart Deviasi	Jumlah	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
				Frek (ΣN)	100 Presentase	
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$		$119 \leq X$ ≤ 140	Sangat tinggi			
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$		$35 \leq X$ < 56	Sangat rendah	-	-	-
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$		$56 \leq X$ < 77	Rendah	6	14,29	-
$(MH-0,6s) \leq X < MH+0,6s)$		$77 \leq X$ < 98	Sedang	27	64,29	87,14
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$		$98 \leq X$ < 119	Tinggi	9	21,42	-

Pada tabel kategorisasi skala komitmen organisasi di atas, dapat dilihat bahwa rerata empirik karyawan tetap sebesar 87,14 termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan secara umum karyawan tetap memiliki tingkat komitmen organisasi sedang.

Tabel 19.
Kriteria Kategori Skala Komitmen Organisasi
dan Distribusi Skor Karyawan Kontrak

Standart Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek		Rerata Empirik
			Frek (ΣN)	Presentase	
$(MH-3s) \leq X < (MH-1,8s)$	$35 \leq X < 56$	Sangat rendah	-	-	-
$(MH-1,8s) \leq X < (MH-0,6s)$	$56 \leq X < 77$	Rendah	12	34,29	
$(MH-0,6s) \leq X < MH+0,6s)$	$77 \leq X < 98$	Sedang	19	54,29	81,22
$(MH+0,6s) \leq X < (MH+1,8s)$	$98 \leq X < 119$	Tinggi	4	11,42	-
$(MH+1,8) \leq X < (MH+3s)$	$119 \leq X \leq 140$	Sangat tinggi	-	-	-
Jumlah			35	100	

Pada tabel kategorisasi skala komitmen organisasi di atas, dapat dilihat bahwa rerata empirik karyawan kontrak sebesar 81,22 termasuk dalam

kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan secara umum karyawan kontrak memiliki tingkat komitmen organisasi sedang.

3. Hasil uji hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan terhadap hasil pengumpulan data menggunakan analisis *independent sample t-test*. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata untuk kelompok sampel yang tidak saling berhubungan. Pengujian tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut

a. *Independent sample t-test* untuk Motivasi Kerja Intrinsik

Tabel 20.
Hasil Uji-t Sampel Independen Motivasi Kerja Intrinsik

Skor	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.343	.560	5.107	75	.000	9.05238	1.77258	5.5212	12.58353
Equal variances not assumed			5.13	73.7	.000	9.05238	1.76398	5.5373	12.56742

Hasil uji-t sampel independen menunjukkan bahwa *Levene's Test* memberikan nilai F sebesar 0,343 dengan taraf signifikansi 0,560. Hipotesis akan diterima apabila probabilitas $> 0,05$. Taraf signifikansi yang menunjukkan angka 0,560 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi identik.

Tabel uji-t sampel independen memberikan nilai t-test 5,107 dengan df sebesar 75, perbedaan *mean* sebesar 9,052 dan standar eror sebesar 1,772. Harga nilai-t tabel untuk df 75 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,99. Apabila nilai t-hitung (nilai t mutlak) dibandingkan dengan t-tabel maka dapat dilihat harga t-hitung lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($5,107 > 1,99$). Dengan demikian hipotesis pertama diterima sehingga terdapat perbedaan yang signifikan atas motivasi kerja intrinsik antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

b. *Independent sample t-test* untuk Komitmen Organisasi

Tabel 21.
Hasil Uji-t Sampel Independen Komitmen Organisasi

Skor	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	3.581	.062	3.093	75	.003	5.91429	1.91217	2.10504	9.72353
Equal variances not assumed			3.166	74.595	.002	5.91429	1.86800	2.19270	9.63587

Hasil uji-t sampel independen menunjukkan bahwa *Levene's Test* memberikan nilai F sebesar 3,581 dengan taraf signifikansi 0,062. Hipotesis akan diterima apabila probabilitas $> 0,05$. Taraf signifikansi yang menunjukkan angka 0,062 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians populasi identik.

Tabel uji-t sampel independen memberikan nilai t-test 3.093 dengan df sebesar 75 perbedaan *mean* sebesar 5,914 dan standar eror sebesar 1,912. Harga nilai-t tabel untuk df 75 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,99. Apabila nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel maka dapat dilihat harga t-hitung (nilai t mutlak) lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($3,093 > 1,99$). Dengan demikian hipotesis kedua diterima sehingga terdapat perbedaan yang signifikan atas komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

D. Pembahasan

Hasil analisis uji t pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi intrinsik yang signifikan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo. Dari hasil uji t, diperoleh *equal variances assumed* $F_{hitung} = 0.343$; $p (sig) = 0,560$. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah $t_{hitung} = 5.107$ dan $p \text{ Sig. (2-tailed) } 0,000$. Oleh karena $p < 0,05$, maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan motivasi intrinsik yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo.

Selanjutnya hasil analisis uji t pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan pula antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo. Hasil uji t, diperoleh *equal variances assumed* F hitung = 3.581; p (sig)= 0, 062. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah t hitung = 3.093 dan p Sig. (2-tailed) 0, 003. Oleh karena $p < 0,05$, maka rata-rata kedua populasi tidak sama, terbukti bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ternyata mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dugaan peneliti mengenai adanya perbedaan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi antara dua jenis karyawan yang berbeda, yaitu antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ternyata terbukti dalam penelitian ini. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak berbeda secara signifikan pada $p < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya terdapat perbedaan yang mendasar antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Robbins (2006), bahwa karyawan kontrak tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Demikian pula bahwa mereka tidak diidentikkan dengan organisasi atau tidak diminta menunjukkan komitmen yang dilakukan karyawan lain. Lazimnya, pekerja sementara tidak diberi atau hanya sedikit

diberi perawatan kesehatan, pensiun, atau tunjangan serupa. Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap pola kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Satu pendapat lain tentang perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak diungkapkan oleh Saksono (1988), bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Adanya perbedaan yang mendasar antara karyawan tetap dan karyawan kontrak memunculkan terjadinya permasalahan di perusahaan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena merasa status tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap, seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-

fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu karyawan kontrak hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga dapat menyebabkan karyawan kontrak tidak nyaman dan optimal dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen para karyawan itu sendiri.

Hasil analisis uji t pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *mean* yang signifikan yaitu pada jumlah 9.052 antara skor karyawan tetap dan skor karyawan kontrak, rata-rata skor karyawan tetap berada 9.052 di atas rata-rata skor karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak. Penelitian sebelumnya mengenai perbedaan motivasi intrinsik antara karyawan tetap dan karyawan kontrak juga menghasilkan kesimpulan yang serupa. Penelitian ini dilakukan oleh Wiyanti dan Handoko (2007), penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja di tingkat yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mempunyai motivasi bekerja di tingkat kebutuhan fisiologis dan keamanan atau *existence needs*, sedangkan karyawan tetap mempunyai motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan atau ingin memenuhi *relatedness needs*, dan *growth needs*.

Selanjutnya beralih pada hasil analisis uji t pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang

signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa karyawan kontrak dapat dikatakan kurang memiliki rasa aman dalam bekerja, karena masa kerja mereka yang telah ditentukan sebelumnya berakibat keresahan untuk mendapatkan perpanjangan kontrak yang belum tentu ia dapatkan atau bahkan mencari pekerjaan baru setelah kontraknya selesai dan tidak diperpanjang. Pendapat tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Purcell, Felstead dan Jewson (dalam Bryson dan Harvey, 2000) yang menyatakan bahwa hampir kebanyakan pekerja temporer dan *part time* termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami *job insecurity* tertinggi.

Adanya *outsourcing*, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan. Sistem pemberian *reward* yang dikaitkan dengan manajemen kinerja serta fleksibilitas dalam pemberian finansial menyebabkan rasa tidak pasti tentang tingkat pendapatan yang akan diperoleh. Keresahan dan kurangnya rasa aman dalam bekerja di sini berpengaruh pada komitmen organisasi para pekerja, hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhalgh (dalam Greenglass, Burke dan Fiksenbaum, 2002) yang berusaha menguji efek dari *job insecurity* terhadap komitmen kerja dan perilaku kerja, dari hasil penelitian ini didapatkan hasil yang menyatakan bahwa karyawan yang bisa melalui atau melewati tahapan rasa tidak aman ini, menunjukkan komitmen kerja yang makin rendah dari waktu ke waktu.

Dari beberapa pendapat dan penelitian di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis data yang menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas. Hasil uji t pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan mean sebesar 5.914 antara rata-rata skor karyawan tetap dan rata-rata skor karyawan kontrak. Rata-rata skor karyawan tetap berada 5.914 di atas rata-rata skor karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di Pabrik Es Saripetojo, namun hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di perusahaan lain karena terdapat banyak faktor yang membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya seperti satu hal yang sangat berpengaruh adalah budaya perusahaan. Penerapan populasi yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda bisa dilakukan lebih lanjut dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini ataupun dengan menambah dan memperluas ruang lingkungannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama maupun hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Lebih lanjut dari hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Hipotesis pertama yang berbunyi terdapat perbedaan motivasi kerja intrinsik yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak diterima. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga t-hitung lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($5,107 > 1,99$)
2. Hipotesis kedua yang berbunyi terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak juga diterima. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($3,093 > 1,99$) dengan taraf signifikansi 5%.
3. Hasil analisis uji t pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat perbedaan mean yang signifikan yaitu pada jumlah 9.052 antara skor karyawan tetap dan skor karyawan kontrak, rata-rata skor karyawan tetap berada 9.052 di atas rata-rata skor karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.
4. Hasil uji t pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan mean sebesar 5.914 antara rata-rata skor karyawan tetap dan rata-rata skor karyawan kontrak. Rata-rata skor karyawan tetap berada 5.914 di

atas rata-rata skor karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Dengan adanya *labeling/stigma* pada status karyawan diharapkan khususnya karyawan kontrak jangan sampai membuat motivasi dan komitmennya di dalam organisasi/perusahaan menurun selanjutnya bagi karyawan tetap agar lebih meningkatkan motivasi dan komitmennya dalam organisasi/perusahaan karena dengan motivasi yang tinggi dan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka laju dan roda perkembangan organisasi/perusahaan akan berjalan dengan lancar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meninjau kembali tentang kebijakan-kebijakan yang ada, sehingga seorang karyawan kontrak dapat lebih meningkatkan motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi mereka. Serta mengadakan pelatihan-pelatihan guna peningkatan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi para karyawan kontrak sehingga bisa bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti lain khususnya ilmuwan psikologi yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengadakan penelitian lebih mendalam guna mengungkap faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik dan komitmen organisasi yang belum diungkap dalam penelitian ini, misal dengan mempertimbangkan budaya organisasi, iklim organisasi ataupun pola kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Anik, S & Arifuddin. 2003. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan

- Sikap Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, Vol 7, No. 2.
- Anna, I. 2008. *Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-kota Malang*. Dari : <http://psychology.uui.ac.id>. Diakses 3 November 2009.
- Arief, M. 2003. *Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Klaten: . CSGF.
- Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armansyah. 2002. Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- As'ad, 2002. *Seni Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1999. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- _____. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- _____. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- _____. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bryson, R. H. 2000. The Impact of Precarious jobs on life decisions and choices. *Paper prepared for the 15th Annual Employment Research Unit Conference*, Cardiff Business School, 6-7th September.
- Dacey, M., Baltzell, A., Zaichkowsky, L. 2008. Older Adults' Intrinsic and Extrinsic Motivation Toward Physical Activity. *American Journal of Health Behavior*; Nov/Dec 2008; 32, 6; ProQuest Medical Library. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 3 November 2009.
- Djati, S. P dan Khusaini M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Dari: <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15631>. Diakses 19 Desember 2009.
- Gibson, I. 1996. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses (terjemahan Djoerban Wahid)*. Jakarta : Erlangga.
- Greenglass, E., Burke, R., & Fiksenbaum, L. 2002. Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News January*, 14(1):1-10.

- Halim, A R. 1985. *Tindak Pidana Pendidikan (Suatu Tinjauan Filosofis-Edukatif)*. Jakarta: Ghalia indonesia.
- Haines, V.Y., Saba, T., & Choquette, E. 2007. Intrinsic motivation for an international assignment. School of Industrial Relations, University of Montreal, Montreal, *Canada journal* is available at www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm. Diakses 3 November 2009.
- Jewell and Siegall. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2* (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta : Arcan
- Kartono K, 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kuntjoro, Z.S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Dari : <http://www.e-psikologi.com/MASALAH/250702.htm>. Diakses 17 Desember 2009.
- Kusumawati, A. 2006. Pengaruh Faktor-faktor Motivation Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan "Wajik Kletik Dibungkus Klobot" Blitar. *Theses. Airlangga university*
- Lestari, E.D., 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Psikologi UMS.
- Marinak, B. A., Gambrell, L. B. 2008. Intrinsic Motivation and Rewards: What Sustains Young Children's Engagement with text. *Literacy Research and Instruction*; 2008; 47, 1; Academic Research Library. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 3 November 2009
- Miller, J. F. 2002. Motivating people. *Executive Excellence*; Dec 2002; 19, 12; ABI/INFORM Research. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 3 November 2009
- Mokoginto, U.A. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Industri UI.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Nasution, S. 2001. *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Paraskevi, A. 2007. Motivation In The Extended Public sector in Greece. Department of Management Science and Technology, Athens University of Economics and Business (AUEB), Athens, Greece and Management Department, Deree College, American College of Greece (ACG). Dari : www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm. Diakses 25 Oktober 2009.

- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS.
- Rose, Kumar & Pak. 2009. The Effiec Of Organizational Learning On Organizational commitment, Job Satisfactional And Work Performance. *The Journal of Applied Busines research*. Universiti Putra: Malaysia.
- Saksono, S, 1988. *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.
- Savitri, T., Pandia, W.S.S. 2005. Gambaran Pengaruh Pendidikan Musik Klasik terhadap Motivasi Intrinsik dan Prestasi Belajar Akademis. *Thesis Unika Atmajaya*. Dari : <http://lib.atmajaya.ac.id>. Diakses 3 November 2009
- Siagian, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. 1996. *Manajemen Tenaga Kerja Perancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung : Pustaka Setia.
- Srimulyani, V.A. 2009. Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, Vol 33, No 1.
- Steers, J.P. and Porter, L.W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc.Graw Hill Book Inc.
- Suryabrata, S. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- _____. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sutanto, E. M. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 1, No. 1*. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management> Diakses 19 Desember 2009.
- Sverke, M. 2009. The importance of the psychosocial work environment for employee well-being and work motivation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*; Jul 2009; 35, 4; ProQuest Medical Library. pg. 241. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 25 Oktober 2009.
- Thoha, M. 1999. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thomas, K.W. 2000. *Intrinsic motivation and how it works*. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 3 November 2009.

- Tunggal, Amin Widjaja dan Iman Sjahputra. 1999. *Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baru di Indonesia*. Jakarta: Harvarindo
- Turner, E.A., Chandler.M., & Heffer, R.W. 2009. The influence of parenting styles, achievement motivation, and self-efficacy on academic performance in college student. *Journal of college student development*, may/jun;proQuest education journal. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 3 November 2009.
- Ulfah, N.Y. 2008. *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stress dan Keselamatan Kerja, Upah Kerja*. Dari : http://www.indoskripsi_pdf/univ.mulawarman.samarinda. Diakses 25 Oktober 2009.
- Uyanto, S.S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Walker, G.J. 2008. The Effects of Ethnicity and Gender on Facilitating Intrinsic Motivation during leisure with a close friends. *Journal of Leisure Research; Second Quarter; Academic Research Library*. Dari : <http://www.proquest.umi.com>. Diakses 3 November 2009.
- Wexley & Yukl. 1977. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Bandung : Bentara.
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemoivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiyanti, S. & Handoko, S. 2007. *Analisa Perbandingan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Ayodya Resort Bali Dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG*. Dari : http://www.digilib.petra.ac.id/abstract_pdf. Diakses 26 Oktober 2009.
- Wiyono, H.W.T. 2000. Hubungan Antara Kohesivitas dan Intensi Prosocial Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. (Persero) Kantor Pos II Solo 57100. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

lampiran

LAMPIRAN A

ALAT UKUR SEBELUM UJI COBA

1. Skala Motivasi Kerja Intrinsik
2. Skala Komitmen Organisasi

Nama	:
Jenis Kelamin	:
Usia	:

A. PETUNJUK Pengerjaan Skala Sikap

1. Baca dan pahami terlebih dahulu setiap pernyataan dalam angket ini dengan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda dari 4 (empat) buah jawaban yang telah disediakan:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS= Sangat Tidak Setuju
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk menjawab seluruh pernyataan.
4. Tanggapi tiap-tiap pernyataan, usahakan jangan sampai ada satu nomor pun yang terlewat.
5. Semua jawaban dianggap baik dan benar.
6. Semua jawaban dijamin kerahasiaannya.
7. Selamat mengerjakan.

B. SKALA SIKAP I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

1	Saya merupakan bagian penting dari perusahaan				
2	Wawasan saya meningkat karena tugas yang diberikan oleh perusahaan				
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, meski sebenarnya saya bisa melakukan yang lebih baik dari itu.				
4	Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
5	Saya bekerja dengan hati yang terpaksa				
6	Meski kebutuhan sehari-hari sudah terpenuhi, saya merasa perlu terus bekerja dengan lebih baik.				
7	Saya bersedia menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsinya.				
8	Tugas saya di perusahaan merupakan pekerjaan mudah.				
9	Saya mendapat wewenang dari perusahaan untuk mengatur beberapa karyawan.				
10	Pekerjaan yang monoton membuat pengetahuan saya tidak berkembang.				
11	Saya mendapat imbalan yang setimpal dengan kemampuan yang saya gunakan dalam bekerja.				
12	Kesenjangan sosial diantara karyawan menyebabkan karyawan satu dengan lainnya tidak saling kenal.				
13	Saya berangkat kerja dengan penuh semangat.				
14	Kesuksesan perusahaan tidak dipengaruhi oleh banyaknya pelanggan.				
15	Meski saya sudah bekerja dengan lebih baik, perusahaan tidak memberikan bonus.				
16	Saya cocok bekerja dengan rekan kerja di kantor.				
17	Jaminan keamanan bekerja diberikan perusahaan pada karyawan tertentu.				
18	Perusahaan mengikutsertakan saya pada pelatihan guna menunjang kualitas kerja saya.				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS

19	Perusahaan memberikan pekerjaan tanpa menjelaskan tujuan dari tugas yang saya kerjakan.				
20	Dengan imbalan yang saya peroleh sekarang, saya merasa kinerja saya sudah cukup baik.				
21	Semua karyawan mendapat pembekalan khusus dari perusahaan ketika menjadi karyawan baru.				
22	Target yang ditentukan perusahaan membuat saya bekerja lebih keras.				
23	Kualitas kerja karyawan yang menurun bukan alasan untuk memberikan sanksi pada karyawan.				
24	Pelanggan merupakan bagian penting dari keberhasilan perusahaan.				
25	Saya ragu-ragu dalam bekerja karena tidak mengetahui tujuan dari apa yang saya kerjakan.				
26	Saya dengan sungguh-sungguh dalam bekerja karena kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan prestasi pegawai.				
27	Perusahaan menjamin dengan baik keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.				
28	Perusahaan memberikan sanksi yang berat jika saya tidak dapat memenuhi target produksi.				
29	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi karyawan dalam bentuk insentif.				
30	Saya nyaman bekerja di perusahaan ini karena sanksi yang diberikan pada karyawan yang lalai tidak memberatkan.				
31	Pimpinan menjelaskan tugas-tugas yang harus saya kerjakan dengan jelas.				
32	Informasi apapun dari perusahaan dapat saya terima dengan segera.				
33	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sejak pertama kali masuk di perusahaan tempat saya bekerja.				
34	Saya terdorong untuk bekerja lebih baik, karena perusahaan sering memberikan bonus pada pegawai dengan kinerja tinggi.				
35	Saya melakukan kesalahan dalam bekerja karena instruksi yang minim.				
36	Agar karyawan terampil dalam bekerja, perusahaan senantiasa melakukan standarisasi karyawan.				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS

37	Perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi.				
38	Saya selalu mengetahui informasi kebijakan yang terbaru dari perusahaan.				
39	Kenaikan jabatan tidak didasarkan pada prestasi kerja karyawan.				
40	Saya senang karena perusahaan tidak meberlakukan sistem kerja lembur meskipun akibatnya tidak ada gaji tambahan.				

C. SKALA SIKAP II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

1	Saya selalu mendukung kebijakan yang diberikan perusahaan				
2	Saya mencurahkan seluruh kemampuan untuk keberhasilan perusahaan				
3	Tidak pernah terbesit dalam benak saya untuk keluar dari perusahaan				
4	Peraturan atau keputusan perusahaan ini sering kali bertentangan dengan pendapat saya				
5	Saat hari libur, saya tetap memilih untuk tinggal dirumah meskipun ada panggilan dari kantor				
6	Saat ini saya sedang mempertimbangkan diri untuk mengundurkan diri				
7	Saya akan setia pada perusahaan ini				
8	Jika saya lembur, saya akan melakukannya dengan senang hati				
9	Saya akan tetap berada di perusahaan ini, meski ada tawaran kerja yang lebih baik dari perusahaan lain				
10	Banyak peraturan dan kebijakan perusahaan yang menurut saya menghambat karyawan untuk berkembang				
11	Saya hanya bersedia mengerjakan tugas yang menjadi tugas pokok saya saja				
12	Saya akan pindah ke perusahaan lain demi kemajuan karir saya				
13	Peraturan dan kebijakan perusahaan banyak membantu dalam perkembangan karir dan kinerja saya				
14	Saya akan selalu mengusahakan yang terbaik untuk perusahaan				
15	Saya merasa senang menjadi anggota di perusahaan ini				
16	Saya sering merasa sulit menerima peraturan-peraturan di perusahaan ini				
17	Saya malas jika harus menghadiri acara-acara perusahaan yang tidak berhubungan dengan tugas pokok saya.				
18	Saya sebenarnya enggan untuk bekerja jika tidak ada yang mempengaruhi saya untuk bekerja				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19	Saya yakin pencapaian tujuan perusahaan tidak akan mengesampingkan tujuan pribadi karyawan				

20	Saya tidak pernah memperhitungkan pengorbanan waktu dan tenaga yang saya berikan pada perusahaan				
21	Meskipun saya mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lain, saya akan tetap tinggal di perusahaan ini				
22	Saya tidak bersedia untuk terus terikat diperusahaan ini				
23	Saya tidak takut untuk berhenti dari perusahaan saat ini				
24	Saya akan beralih ke perusahaan lain jika mereka mampu memberikan kompensasi yang lebih menjanjikan dari pada perusahaan ini				
25	Menurut saya visi dan misi perusahaan saat ini mengakibatkan perusahaan kurang dapat bersaing dengan perusahaan lain				
26	Terkadang saya harus pulang larut malam karena harus mengerjakan tugas dari perusahaan, tapi hal itu tidak menjadi masalah bagi saya				
27	Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya juga				
28	Saya merasa kurang sepakat dengan beberapa kebijakan perusahaan				
29	Saya bersedia untuk lembur jika perusahaan memberikan kompensasi				
30	Saya hanya bersedia untuk mengerjakan tugas pokok saya saja				
31	Saya percaya tujuan perusahaan dan karyawan akan tercapai jika semua karyawan mengikuti ketentuan yang ada				
32	Saya senang berada pada perusahaan ini				
33	Pekerjaan-pekerjaan yang sekarang saya lakukan di perusahaan ini bertolak belakang dengan keinginan saya yang sebenarnya.				
34	Ada beberapa nilai maupun tujuan perusahaan yang tidak sesuai dengan diri saya				
35	Yang terpenting saya sudah bekerja sesuai dengan apa yang diberitahukan atasan, tentang masalah yang dihadapi perusahaan bukan masalah saya				
36	Keadaan yang ada saat ini membuat saya berfikir untuk keluar				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
37	Saya akan selalu mendukung kebijakan yang diberikan perusahaan				

38	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya				
39	Meskipun perusahaan sedang mengalami kemunduran, saya akan tetap berada di perusahaan ini				
40	Saya merasa malu pada teman saya jika harus mengatakan bahwa saya adalah karyawan perusahaan ini				

--Oo—Terimakasih—oO--

LAMPIRAN B

DATA BUTIR SKALA UJI COBA

1. Skala Motivasi Kerja Intrinsik
2. Skala Komitmen Organisasi


Sebaran Data Uji Coba Skala Motivasi Kerja Intrinsik

1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2

4	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	4	1	4	3	3	4	1	3	3
5	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	4	3	3
6	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3
7	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3
8	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3
9	3	3	2	2	4	4	3	2	2	1	3	1	2	3	1	3	4	3	3	3
10	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	3	1	2	3	3	2	4	4	3	2
11	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
12	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	1	4	2	3	4	3	3	3
14	4	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
15	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	4	3	3	3
16	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	1	4	3	3	4	3	3	2
17	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	2
18	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	1	4	3	3	3	4	3	2
19	3	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2
20	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
21	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4
22	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	4	3	2	4	3	4	2
23	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	1	4	4	3	4	4	4	3
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	4	3	2	3	4	4	4	3	1	3	3	4	1	4	2	4	3	3	3	2
26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	3	2
27	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	1	2	1	4	3	3	3	4	4	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2

Nomor Aitem																				Total
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	103
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	119
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	104

2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	111
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	114
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	111
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	119
2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	111
2	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	111	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	109
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	117
2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	119
3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	128
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	112
2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	118
2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	118
2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	109
4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	119
2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	2	123
1	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	130
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
2	4	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	119
2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	112
2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	120
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	75
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	75

 Karyawan Tetap

 Karyawan Kontrak


Sebaran Data Uji Coba Komitmen Organisasi


Subjek	Nomor Aitem																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	4

3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2
5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
6	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	
8	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	
9	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
10	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	
11	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
13	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	
14	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	
15	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	
17	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	
18	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	
23	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
28	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

1	2	2	3	2	2	3	2	2	100	101	3	3	2	1	1	3	3	2	3	107
21	22	23	3	2	26	27	28	2	30	31	32	33	34	35	36	37	38	2	40	114
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	108
4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	106
3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	122

3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	1	4	3	2	3	111
2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	110
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	111
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	117
3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	3	123
4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	124
3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	125
4	2	3	1	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	2	2	1	3	119
3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	4	3	2	1	2	2	3	3	108
4	4	3	1	2	4	4	2	3	4	2	1	3	3	3	4	2	1	1	4	128
4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	127
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	114
4	3	3	1	1	3	1	3	3	4	2	3	3	1	3	3	4	3	1	3	120
3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	3	125
2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	117
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	117
3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	111
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	115
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	118
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	77
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	72

 Karyawan Tetap

 Karyawan Kontrak

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS AITEM

1. Skala Motivasi Kerja Intrinsiik
2. Skala Komitmen Organisasi

Hasil Analisis Uji Valitas dan Reliabilitas Aitem Skala Motivasi Kerja Intrinsik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.946	33

		TOTAL
VAR0001	Pearson Correlation	.682(**)

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0 0002	Pearson Correlation	.751(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0 0003	Pearson Correlation	.589(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0 0004	Pearson Correlation	.511(**)
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
VAR0 0005	Pearson Correlation	.683(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0 0006	Pearson Correlation	.670(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0 0007	Pearson Correlation	.580(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0 0008	Pearson Correlation	.430(*)
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	30
VAR0 0009	Pearson Correlation	.561(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0 0010	Pearson Correlation	.017
	Sig. (2-tailed)	.928
	N	30
VAR0 0011	Pearson Correlation	.395(*)
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	30
VAR0 0012	Pearson Correlation	.311
	Sig. (2-tailed)	.095
	N	30
VAR0 0013	Pearson Correlation	-.086
	Sig. (2-tailed)	.653
	N	30
VAR0 0014	Pearson Correlation	.566(**)
	Sig. (2-tailed)	.001

	N	30
VAR0	Pearson	.359
0015	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.052
	N	30
VAR0	Pearson	.456(*)
0016	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	30
VAR0	Pearson	.655(**)
0017	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.585(**)
0018	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0	Pearson	.830(**)
0019	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.271
0020	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.148
	N	30
VAR0	Pearson	.142
0021	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.453
	N	30
VAR0	Pearson	.760(**)
0022	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.218
0023	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.247
	N	30
VAR0	Pearson	.801(**)
0024	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.443(*)
0025	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	30
VAR0	Pearson	.662(**)
0026	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.786(**)
0027	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

VAR0 0028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.600(**) .000
	N	30
VAR0 0029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.553(**) .002
	N	30
VAR0 0030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.634(**) .000
	N	30
VAR0 0031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.731(**) .000
	N	30
VAR0 0032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.707(**) .000
	N	30
VAR0 0033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.477(**) .008
	N	30
VAR0 0034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.566(**) .001
	N	30
VAR0 0035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.461(*) .010
	N	30
VAR0 0036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.550(**) .002
	N	30
VAR0 0037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.472(**) .008
	N	30
VAR0 0038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.503(**) .005
	N	30
VAR0 0039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.602(**) .000
	N	30
VAR0 0040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.535(**) .002
	N	30
total	Pearson	1

Correlation	
Sig. (2-tailed)	.
N	30

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Analisis Uji Valitas dan Reliabilitas Aitem Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.950	35

		TOTAL
VAR0	Pearson	.601(**)
0001	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.631(**)
0002	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.667(**)
0003	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.377(*)
0004	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.040
	N	30
VAR0	Pearson	.602(**)
0005	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.724(**)
0006	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.773(**)
0007	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.790(**)
0008	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.614(**)
0009	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.233
0010	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.216
	N	30
VAR0	Pearson	.559(**)
0011	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0	Pearson	.625(**)
0012	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.592(**)
0013	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.001

	N	30
VAR0	Pearson	.699(**)
0014	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.676(**)
0015	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.595(**)
0016	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0	Pearson	.646(**)
0017	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.743(**)
0018	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.539(**)
0019	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
VAR0	Pearson	.775(**)
0020	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
VAR0	Pearson	.562(**)
0021	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
VAR0	Pearson	.553(**)
0022	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
VAR0	Pearson	.534(**)
0023	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
VAR0	Pearson	-.076
0024	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.689
	N	30
VAR0	Pearson	.199
0025	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.292
	N	30
VAR0	Pearson	.666(**)
0026	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

VAR0 0027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.584(**) .001 30
VAR0 0028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419(*) .021 30
VAR0 0029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.305 .101 30
VAR0 0030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.470(**) .009 30
VAR0 0031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.408(*) .025 30
VAR0 0032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572(**) .001 30
VAR0 0033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.662(**) .000 30
VAR0 0034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510(**) .004 30
VAR0 0035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633(**) .000 30
VAR0 0036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638(**) .000 30
VAR0 0037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.585(**) .001 30
VAR0 0038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.428(*) .018 30
VAR0 0039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.313 .092 30
VAR0	Pearson	.744(**)

0040	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
total	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN D

ALAT UKUR SETELAH UJI COBA

1. Skala Motivasi Kerja Intrinsik
2. Skala Komitmen Organisasi

Nama	:
...		
Jenis Kelamin	:
...		
Usia	:
..		

A. PETUNJUK Pengerjaan Skala Sikap

1. Baca dan pahami terlebih dahulu setiap pernyataan dalam angket ini dengan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda dari 4 (empat) buah jawaban yang telah disediakan:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan untuk menjawab seluruh pernyataan.
4. Tanggapi tiap-tiap pernyataan, usahakan jangan sampai ada satu nomor pun yang terlewat.
5. Semua jawaban dianggap baik dan benar.
6. Semua jawaban dijamin kerahasiaannya.
7. Selamat mengerjakan.

B. SKALA SIKAP I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merupakan bagian penting dari perusahaan				
2	Wawasan saya meningkat karena tugas yang diberikan oleh perusahaan				

3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, meski sebenarnya saya bisa melakukan yang lebih baik dari itu.				
4	Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendirian dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
5	Saya bekerja dengan hati yang terpaksa				
6	Meski kebutuhan sehari-hari sudah terpenuhi, saya merasa perlu terus bekerja dengan lebih baik.				
7	Saya bersedia menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsinya.				
8	Tugas saya di perusahaan merupakan pekerjaan mudah.				
9	Saya mendapat wewenang dari perusahaan untuk mengatur beberapa karyawan.				
10	Saya mendapat imbalan yang setimpal dengan kemampuan yang saya gunakan dalam bekerja.				
11	Kesuksesan perusahaan tidak dipengaruhi oleh banyaknya pelanggan.				
12	Saya cocok bekerja dengan rekan kerja di kantor.				
13	Jaminan keamanan bekerja diberikan perusahaan pada karyawan tertentu.				
14	Perusahaan mengikutsertakan saya pada pelatihan guna menunjang kualitas kerja saya.				
15	Perusahaan memberikan pekerjaan tanpa menjelaskan tujuan dari tugas yang saya kerjakan.				
16	Target yang ditentukan perusahaan membuat saya bekerja lebih keras.				
17	Pelanggan merupakan bagian penting dari keberhasilan perusahaan.				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
18	Saya ragu-ragu dalam bekerja karena tidak mengetahui tujuan dari apa yang saya kerjakan.				
19	Saya dengan sungguh-sungguh dalam bekerja karena kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan prestasi pegawai.				
20	Perusahaan menjamin dengan baik keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.				

21	Perusahaan memberikan sanksi yang berat jika saya tidak dapat memenuhi target produksi.				
22	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi karyawan dalam bentuk insentif.				
23	Saya nyaman bekerja di perusahaan ini karena sanksi yang diberikan pada karyawan yang lalai tidak memberatkan.				
24	Pimpinan menjelaskan tugas-tugas yang harus saya kerjakan dengan jelas.				
25	Informasi apapun dari perusahaan dapat saya terima dengan segera.				
26	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sejak pertama kali masuk di perusahaan tempat saya bekerja.				
27	Saya terdorong untuk bekerja lebih baik, karena perusahaan sering memberikan bonus pada pegawai dengan kinerja tinggi.				
28	Saya melakukan kesalahan dalam bekerja karena instruksi yang minim.				
29	Agar karyawan terampil dalam bekerja, perusahaan senantiasa melakukan standarisasi karyawan.				
30	Perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi.				
31	Saya selalu mengetahui informasi kebijakan yang terbaru dari perusahaan.				
32	Kenaikan jabatan tidak didasarkan pada prestasi kerja karyawan.				
33	Saya senang karena perusahaan tidak meberlakukan sistem kerja lembur meskipun akibatnya tidak ada gaji tambahan.				

C. SKALA SIKAP II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu mendukung kebijakan yang diberikan perusahaan				
2	Saya mencurahkan seluruh kemampuan untuk keberhasilan perusahaan				
3	Tidak pernah terbesit dalam benak saya untuk keluar dari perusahaan				

4	Peraturan atau keputusan perusahaan ini sering kali bertentangan dengan pendapat saya				
5	Saat hari libur, saya tetap memilih untuk tinggal di rumah meskipun ada panggilan dari kantor				
6	Saat ini saya sedang mempertimbangkan diri untuk mengundurkan diri				
7	Saya akan setia pada perusahaan ini				
8	Jika saya lembur, saya akan melakukannya dengan senang hati				
9	Saya akan tetap berada di perusahaan ini, meski ada tawaran kerja yang lebih baik dari perusahaan lain				
10	Saya hanya bersedia mengerjakan tugas yang menjadi tugas pokok saya saja				
11	Saya akan pindah ke perusahaan lain demi kemajuan karir saya				
12	Peraturan dan kebijakan perusahaan banyak membantu dalam perkembangan karir dan kinerja saya				
13	Saya akan selalu mengusahakan yang terbaik untuk perusahaan				
14	Saya merasa senang menjadi anggota di perusahaan ini				
15	Saya sering merasa sulit menerima peraturan-peraturan di perusahaan ini				
16	Saya malas jika harus menghadiri acara-acara perusahaan yang tidak berhubungan dengan tugas pokok saya.				
17	Saya sebenarnya enggan untuk bekerja jika tidak ada yang mempengaruhi saya untuk bekerja				
18	Saya yakin pencapaian tujuan perusahaan tidak akan mengesampingkan tujuan pribadi karyawan				
19	Saya tidak pernah memperhitungkan pengorbanan waktu dan tenaga yang saya berikan pada perusahaan				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20	Meskipun saya mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lain, saya akan tetap tinggal di perusahaan ini				
21	Saya tidak bersedia untuk terus terikat di perusahaan ini				
22	Saya tidak takut untuk berhenti dari perusahaan saat ini				

23	Terkadang saya harus pulang larut malam karena harus mengerjakan tugas dari perusahaan, tapi hal itu tidak menjadi masalah bagi saya				
24	Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya juga				
25	Saya merasa kurang sepakat dengan beberapa kebijakan perusahaan				
26	Saya hanya bersedia untuk mengerjakan tugas pokok saya saja				
27	Saya percaya tujuan perusahaan dan karyawan akan tercapai jika semua karyawan mengikuti ketentuan yang ada				
28	Saya senang berada pada perusahaan ini				
29	Pekerjaan-pekerjaan yang sekarang saya lakukan di perusahaan ini bertolak belakang dengan keinginan saya yang sebenarnya.				
30	Ada beberapa nilai maupun tujuan perusahaan yang tidak sesuai dengan diri saya				
31	Yang terpenting saya sudah bekerja sesuai dengan apa yang diberitahukan atasan, tentang masalah yang dihadapi perusahaan bukan masalah saya				
32	Keadaan yang ada saat ini membuat saya berfikir untuk keluar				
33	Saya akan selalu mendukung kebijakan yang diberikan perusahaan				
34	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya				
35	Saya merasa malu pada teman saya jika harus mengatakan bahwa saya adalah karyawan perusahaan ini				

--Oo—Terimakasih—oO—

LAMPIRAN E

DATA BUTIR SKALA PENELITIAN

1. Skala Motivasi Kerja Intrinsik
2. Skala Komitmen Organisasi

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sebaran Skala Motivasi Kerja Intrinsik Karyawan Tetap																		
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
10	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
12	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
14	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
33	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
38	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	JUMLAH
Sebaran Skala Motivasi Kerja Intrinsik Karyawan Tetap															
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	95
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	89
2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	85
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	86
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	79
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	81
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	76
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	85
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	74
3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	79
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	82
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	87
3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	86
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	97
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	92
3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	86
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	75
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	81
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	81
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	83
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	75
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	94
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sebaran Skala Motivasi Kerja Intrinsik Karyawan Kontrak																		
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
11	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
28	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
31	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
33	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	JUMLAH
Sebaran Skala Motivasi Kerja Intrinsik Karyawan Kontrak															
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	92
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	74
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	75
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	81
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	71
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	82
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	73
3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	78
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	79
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	84
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	75
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	94
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	79
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	66
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	78
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	93
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	72
3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	71
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	76
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	85
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	76
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	81
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	66
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	67
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	74
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	74
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	78
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	82
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	92

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Sebaran Skala Komitmen Organisasi Karyawan Tetap																			
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1
7	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2
8	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
10	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
14	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2
17	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2
20	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
21	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
22	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
23	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
26	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
35	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
36	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	JUMLAH
Sebaran Skala Komitmen Organisasi Karyawan Tetap																
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	84
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	85
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	71
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	95
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	80
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	89
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	76
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	75
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	83
3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	88
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	81
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	97
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	83
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	74
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	92
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	78
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	82
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	81
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	86
2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	100
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	87
4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	80
4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	96
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	85
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	87
4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	92
4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	89
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	83
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	98
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	99
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	101
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	87
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	98

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Sebaran Skala Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak																			
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
12	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
13	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
15	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
25	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
29	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
30	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
33	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
35	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	JUMLAH
Sebaran Skala Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak																
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	84
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	85
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	71
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	95
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	80
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	80
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	89
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	76
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	75
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	83
3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	88
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	81
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	97
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	83
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	74
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	92
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	78
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	82
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	81
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	86
2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	100
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	87
4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	80
4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	96
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	85
4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	87
4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	92
4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	89
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	83
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	98
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	99
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	101
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	87
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	98

LAMPIRAN F

ANALISIS DATA PENELITIAN

1. Hasil Analisis Deskriptif
2. Uji Normalitas
3. Uji Homogenitas
4. Uji Hipotesis t-tes (*Independent-Sample t Tes*)
5. Kategorisasi

1. Analisis Deskripsi

Statistik Deskriptif

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja Intrinsik	Karyawan Tetap	42	72	99	86.5	7.92
	Karyawan Kontrak	35	66	94	77.4	7.52
Komitmen Organisasi	Karyawan Tetap	42	71	104	87.14	9.24
	Karyawan Kontrak	35	69	98	81.22	7.13

2. Uji Normalitas

a. Motivasi Kerja Intrinsik

Tests of Normality

	group	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor	tetap	.098	42	.200(*)	.951	42	.072
	kontrak	.101	35	.200(*)	.943	35	.069

* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

b. Komitmen Organisasi

Tests of Normality

	group	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor	tetap	.101	42	.200(*)	.955	42	.099
	kontrak	.111	35	.200(*)	.959	35	.217

* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

3. Uji Homogenitas

a. Motivasi Kerja Intrinsik

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
skor	Based on Mean	.343	1	75	.560
	Based on Median	.299	1	75	.586
	Based on Median and with adjusted df	.299	1	74.975	.586
	Based on trimmed mean	.374	1	75	.543

b. Komitmen Organisasi

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
skor	Based on Mean	3.581	1	75	.062
	Based on Median	3.054	1	75	.085
	Based on Median and with adjusted df	3.054	1	72.149	.085
	Based on trimmed mean	3.526	1	75	.064

4 . Uji Hipotesis

c. *Independent sampel t-test* untuk Motivasi Kerja Intrinsik

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
skor	Equal variances assumed	.343	.560	5.107	75	.000	9.05238	1.77258	5.52123	12.58353
	Equal variances not assumed			5.132	73.711	.000	9.05238	1.76398	5.53734	12.56742

b. *Independen sampel t-test* untuk Komitmen Organisasi

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
skor	Equal variances assumed	3.581	.062	3.093	75	.003	5.91429	1.91217	2.10504	9.72353
	Equal variances not assumed			3.166	74.595	.002	5.91429	1.86800	2.19270	9.63587

5 . Kategoriasi

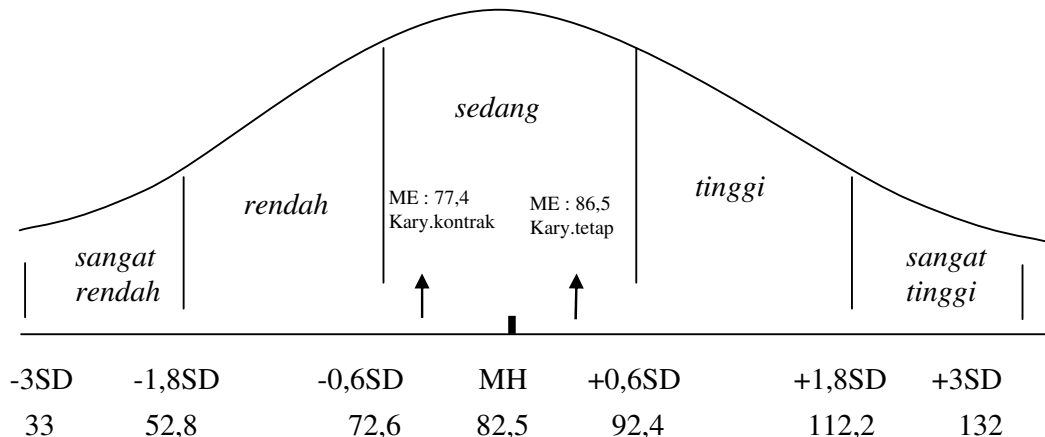
Kategorisasi Skala Motivasi Kerja Intrinsik pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Aitem Valid : 33 Skor : 1,2,3,4
 RERATA EMPIRIK Kary.Tetap : 86,5
 RERATA EMPIRIK Kary.Kontrak : 77,4
 RERATA HIPOTETIK (MH) : $33 \times 2,5 = 82,5$
 Skor tinggi $4 \times 33 = 132$
 Skor rendah $1 \times 33 = 33$

Rentang = $116 - 29 = 99$

$$SD = \frac{99}{6} = 16,5$$

A. I. MH - 3 (SD)		$\leq X < MH - 1,8 (SD)$		
		(sangat rendah)		
$\frac{82,5 - (3 \cdot 16,5)}{33}$		$\frac{82,5 - (1,8 \cdot 16,5)}{52,8}$		
II. MH - 1,8 (SD)	$\leq X <$	MH - 0,6 (SD)		(rendah)
$\frac{82,5 - (1,8 \cdot 16,5)}{52,8}$		$\frac{82,5 - (0,6 \cdot 16,5)}{72,6}$		
III. MH - 0,6 (SD)	$\leq X <$	MH + 0,6 (SD)		(sedang)
$\frac{82,5 - (0,6 \cdot 16,5)}{72,6}$		$\frac{82,5 + (0,6 \cdot 16,5)}{92,4}$	ME : 86,5 Kary. tetap	ME : 77,4 Kary.kontrak
IV. MH + 0,6 (SD)	$\leq X <$	MH + 1,8 (SD)		(tinggi)
$\frac{82,5 + (0,6 \cdot 16,5)}{92,4}$		$\frac{82,5 + (1,8 \cdot 16,5)}{112,2}$		
V. MH + 1,8 (SD)	$\leq X \leq$	MH + 3 (SD)		(sangat tinggi)
$\frac{82,5 + (1,8 \cdot 16,5)}{112,2}$		$\frac{82,5 + (3 \cdot 16,5)}{132}$		



Keterangan :

$33 \leq X < 52,8$: sangat rendah

$52,8 \leq X < 72,6$: rendah

$72,6 \leq X < 92,4$: sedang

$92,4 \leq X < 112,2$: tinggi

$112,2 \leq X \leq 132$: sangat tinggi

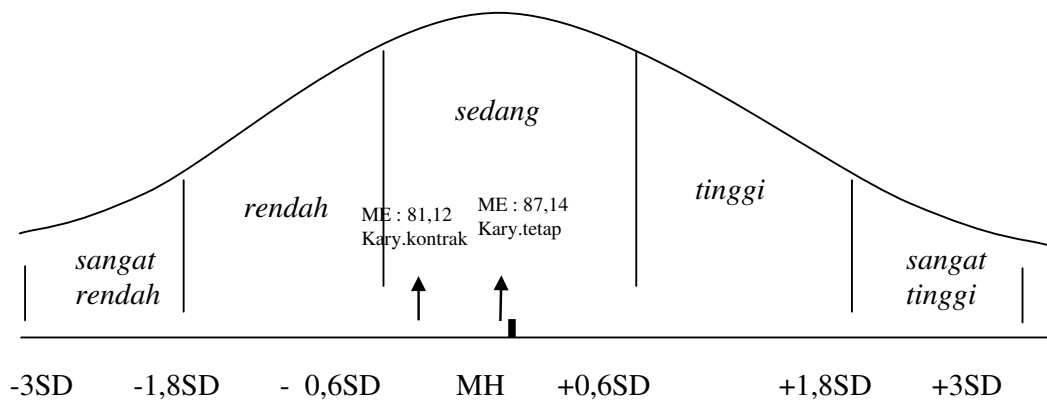
Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Aitem Valid : 35 Skor : 1,2,3,4
 RERATA EMPIRIK Kary.Tetap : 87,14
 RERATA EMPIRIK Kary.Kontrak : 81,12
 RERATA HIPOTETIK (MH) : $35 \times 2,5 = 87,5$
 Skor tinggi $4 \times 35 = 140$
 Skor rendah $1 \times 35 = 35$

Rentang = $140 - 35 = 105$

$$SD = \frac{105}{6} = 17,5$$

	B. I. MH - 3 (SD)	$\leq X <$		MH
	- 1,8 (SD) $87,5 - (3 \cdot 17,5)$ 35	(sangat rendah)	$87,5 - (1,8 \cdot 17,5)$ 56	
II.	MH - 1,8 (SD) $87,5 - (1,8 \cdot 17,5)$ 56	$\leq X <$	MH - 0,6 (SD) $87,5 - (0,6 \cdot 17,5)$ 77	(rendah)
III.	MH - 0,6 (SD) $87,5 - (0,6 \cdot 17,5)$ 77	$\leq X <$	MH + 0,6 (SD) $87,5 + (0,6 \cdot 17,5)$ 98	(sedang)
				ME : 87,14 Kary.tetap ME : 81,12 Kary.kontrak
IV.	MH + 0,6 (SD) $87,5 + (0,6 \cdot 17,5)$ 98	$\leq X <$	MH + 1,8 (SD) $87,5 + (1,8 \cdot 17,5)$ 119	(tinggi)
V.	MH + 1,8 (SD) $87,5 + (1,8 \cdot 17,5)$ 119	$\leq X \leq$	MH + 3 (SD) $87,5 + (3 \cdot 17,5)$ 140	(sangat tinggi)



35

56

77

87,5

98

119

140

Keterangan :

35 $\leq X <$ 56 : sangat rendah

56 $\leq X <$ 77 : rendah

77 $\leq X <$ 98 : sedang

98 $\leq X <$ 119 : tinggi

119 $\leq X \leq$ 140 : sangat tinggi

LAMPIRAN G

SURAT IJIN PENELITIAN
DAN
SURAT BUKTI PENELITIAN