

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERSONIL
PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

M. DOMRAH

NIM. 500001598

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Personil pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang saya kutip maupun saya rujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 6 November 2014

METERAI
TEMPEL
TAGAL RESMI REPUBLIK INDONESIA
AFFFAACF160701180
ENAM RIBU KOTAK
6000 DJP
Yang menyatakan

M.DOMRAH
NIM:50000 1598

**LEMBARAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

JUDUL TAPM : PENGARUH INSENTIF MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KOMITMEN PERSONIL PADA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI

NAMA : M. DOMRAH

NIM : 500001598

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

Pembimbing I

Pembimbing II




Dr. Muhammad Safri, SE, M. Si
NIP. 19590111 198503 1 003

Dr. Ety Puji Lestari, SE, M.Si
NIP. 197404162002122001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu /
Program Magister Manajemen

Direktur
Program Pascasarjana




Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Sriati, M.Sc, Ph. D
NIP. 195202131985032001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PENGESAHAN

NAMA : M. DOMRAH
 NIM : 500001598
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 JUDUL TAPM : PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP KOMITMEN PERSONIL PADA
 DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program
 Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Minggu / 23 November 2014
 Waktu : 16.00 – 18.00

dan telah dinvatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua komisi penguji : Dra. Hartinawati, M.Pd

Penguji Ahli : Dr. Ancella Anitawati Hermawan M.B.A

Pembimbing I : Dr. Muhammad Safri, SE, M.Si

Pembimbing II : Dr. Ety Puji Lestari, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Insentif, Motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota jambi. Komitmen organisasional personil harus terwujud dengan baik, agar semua program untuk melayani masyarakat dengan sempurna bisa terwujud. Untuk mewujudkan komitmen tersebut tentunya organisasi harus berusaha memberi motivasi, membayar insentif sesuai dengan kinerja yang dilakukan personil, agar bisa tercipta disiplin dan akan berdampak pada komitmen personil.

Komitmen merupakan suatu ikatan yang membuat seseorang berjanji akan melaksanakan semua tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya baik itu ringan maupun berat, komitmen organisasi akan terlaksana apabila organisasi mampu memberi suatu harapan dan janji-janji yang mampu ditepati, organisasi berusaha memberikan motivasi yang secara langsung akan memberi dampak pada komitmen personil, memberi insentif sesuai dengan standar kerja dan menambah insentif pada setiap penambahan jam kerja, selalu memberi konsekuensi dengan apapun peraturan yang telah ditetapkan agar tercipta disiplin yang tinggi dan akan berdampak pada komitmen yang telah diikat antara personil dan organisasi akan tercapai dengan baik.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan survei dengan responden pada dinas pemadam kebakaran kota jambi sebanyak 53 sampel. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dan untuk mempermudah analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 19. Dari hasil deskriptif penelitian menemukan personil memiliki komitmen personil yang tinggi, motivasi, insentif dan disiplin kerja yang baik, hampir keseluruhan indikator dari semua variabel diteliti memenuhi persyaratan analisis. Dari hasil penelitian secara parsial variabel motivasi, insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota jambi. dan secara simultan ketiga variabel berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota jambi.

Kesimpulannya, analisis ini memberi bukti bahwa ada pengaruh motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap komitmen personil pada dinas pemadam kebakaran kota jambi.

Kata kunci insentif, motivasi disiplin kerja, komitmen, dinas pemadam kebakaran

ABSTRACT

This study aims to assess the Influence Incentives, Motivation and discipline of organizational commitment of personnel on the fire department city of Jambi. Organizational commitment of personnel to be realized properly, so that all the programs to serve the community with the perfect be realized. To realize the commitment of course the organization should strive to provide motivation, performance pay incentives according degan committed personnel, in order to create the discipline and commitment will impact on personnel.

Commitment is a bond that makes a person promised to obligate all of the responsibilities delegated to him either mild or severe, organizational commitment will be fulfilled if the organization is able to give a promise of hope and promise that is able to be fulfilled, the organization seeks to provide motivation that will directly impact the commitment of personnel, to provide incentives in accordance with the standards of work and increase the incentive for each additional hour of work, always giving consequences to any rules that have been established in order to create high discipline and will have an impact on the commitment made in the belt between the personnel and the organization will be achieved with good .

This study is designed using the surve with respondents in Jambi city fire department as much as 53 sampelm data collection by using kuesoner, and to facilitate data analysis by using SPSS version 19. The results of descriptive studies have found the personnel to have a high personnel commitment, motivation, incentives discipline and good work, almost all indicators of all the variables studied analis.dari meet the requirements of the research results in partial, motivation, incentives and discipline significantly influence the organizational commitment of personnel at the city fire department jambi.dan three variables simultaneously influence significantly to organizational komitmen fire department personnel in jambi city.

In conclusion, this analysis provides evidence that the influence of incentives, motivation and discipline of personnel commitment to the fire department city of Jambi.

Keywords: incentives, motivation, work discipline, commitment, surve, fire department Jambi city fire .

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, karena tiada yang bisa mengubah apa yang telah Allah tetapkan, siapa yang diberi hidayah oleh Allah SWT maka tiada seorang pun yang bisa meroba kepada kejahatan dan barang siapa tiada diberi hidayah maka tiada satupun makhluk di bumi ini yang bisa merobanya, dan takdir Allah SWT telah berlaku terhadap kita, apa yang kita jalani ini telah ditetapkan 50000 tahun sebelum bumi ini diciptakan. serta sholawat kita kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, karena apapun yang telah ia lakukan maka wajib kita mengikutinya. karena apa yang Nabi ucapkan adalah kebaikan, termasuk sunnah yang harus kita ikuti, penulis bersyukur atas segala yang ALLAH SWT berikan sehingga bisa menyelesaikan TAPM ini, dengan judul “PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERSONIL PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA JAMBI”

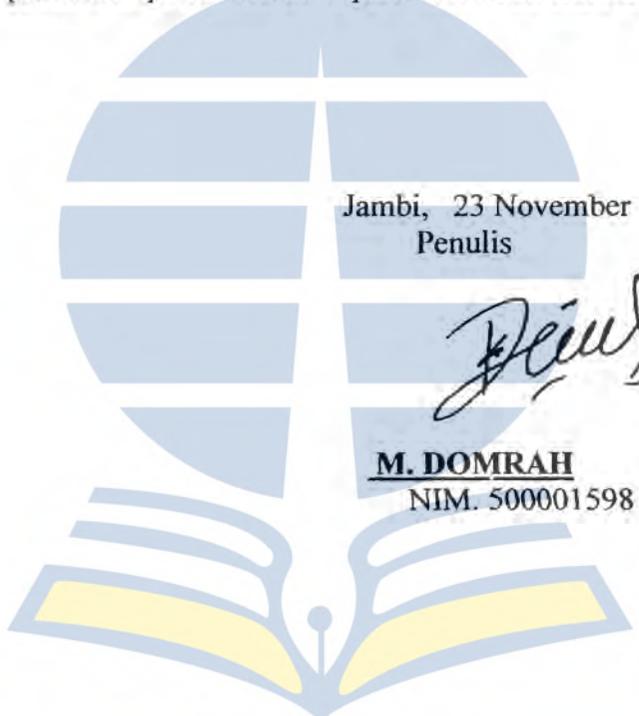
Terwujudnya tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka, Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Ibu Suciati, M.Sc., Ph. D
3. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Program Magister Manajemen UT, Ibu Maya Maria, SE, MM
4. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Muhammad Safri, SE, M.Si yang telah menyediakan waktu selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan TAPM ini.
5. Dosen Pembimbing 11 Ibu Dr. ETTY PUJI LESTARI. M.Si yang telah banyak membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kepala UPBJJ UT Jambi, Ibu Dra. Hartinawati, M. Pd

7. Isteri, Orang tua serta keluarga yang memeberikan dukungan baik secara materil maupun moral sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh karyawan dinas pemadam kebakaran kota jambi yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. *Amin Yaa Rabbal 'Alamiin*



Jambi, 23 November 2014
Penulis



M. DOMRAH
NIM. 500001598

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Teori	10
a. Pentingnya Komitmen Organisasional	15
b. Pengukuran Komitmen Organisasional	20
2. Insentif	21
a. Pengertian insentif	21
b. Jenis- jenis insentif	25
c. Faktor-paktor yang mempengaruhi insentif	29
3. Motivasi	31
a. Pengertian Motivasi	31
b. Jenis-jenis Motivasi	35
c. Unsur-unsur Penggerak Motivasi	39
d. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi	41
e. Macam-macam Teori Motivasi	42
4. Disiplin Kerja	45
a. Konsep Disiplin	45
b. Teori Disiplin Kerja	48
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	51
d. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil	52
e. Pengukuran Disiplin Kerja	56
B. Penelitian Terdahulu	57
C. Kerangka Berpikir	59
D. Hipotesis Penelitian	61

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	63
B. Populasi dan Sampel	64
C. Operasionalisasi Variabel	66
D. Metode Pengumpulan Data	69
E. Teknik Analisis Data	76
1. Analisis Deskriptif	71
2. Analisis Regresi Berganda	72
3. Uji Hipotesis	73

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian	76
1. Lokasi dan Waktu Penelitian	76
2. Pengumpulan Data	76
3. Profil Responden	76
4. Deskripsi Hasil Penelitian	82
5. Uji Prasyarat Analisis	94
B. Uji Hipotesis	107
1. Uji Simultan (Uji F)	107
2. Uji Parsial (Uji t)	108
C. Pembahasan Hasil Penelitian	119
D. Implikasi Hasil Penelitian	123
1. Implikasi Teoritis	123
2. Implikasi Praktis	127

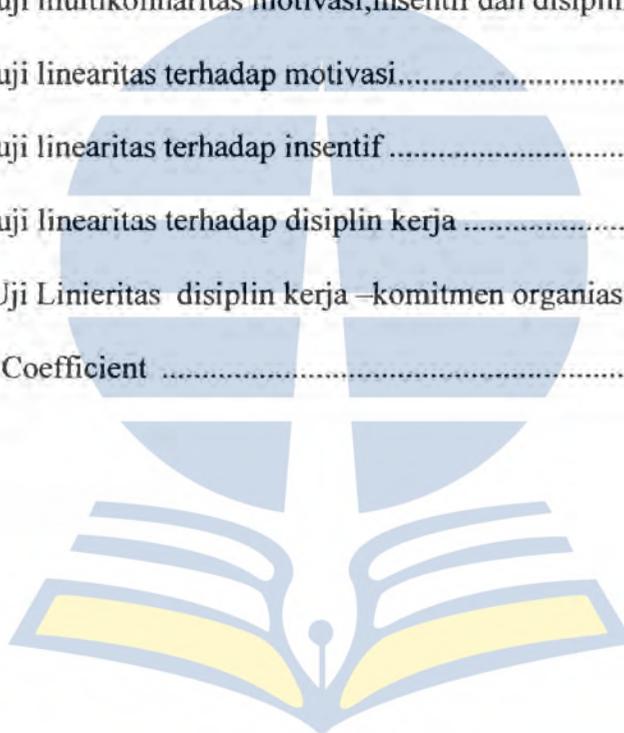
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	129
A. Kesimpulan	129
B. Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

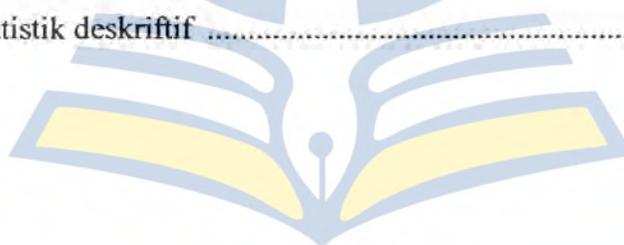
TABEL 1.1 Daftar kehadiran pegawai dinas pemadam kebakaran	3
TABEL 1.2 Jumlah pegawai dinas pemadam kebakaran	4
TABEL 1.3 Jumlah peserta diklat	4
TABEL 1.4 data pendidikan pegawai didinas pemadam kebakaran.....	5
TABEL 3.1 jumlah pegawai yang jadi sampel disemua bidang	66
TABEL 3.2 operasional variabel.....	67
TABEL 3.3 skor pendapat responden	69
TABEL 3.4 rentang pengklasifikasi variabel	72
TABEL 4.1 jenis kelamin sampel	77
TABEL 4.2 umur sampel	78
TABEL 4.3 status perkawinan sampel	79
TABEL 4.4 tingkat pendidikan sampel	80
TABEL 4.5 lama dinas sampel	81
TABEL 4.6 jabatan sampel	82
TABEL 4.7 tanggapan responden terhadap variabel komitmen	84
TABEL 4.8 tanggapan responden terhadap motivasi.....	84
TABEL 4.9 tanggapan responden terhadap insentif	87
TABEL 4.10 tanggapan responden terhadap disiplin kerja	92
TABEL 4.11 item total statistics validitas komitmen	92
TABEL 4.12 item total statistics validitas motivasi.....	95
TABEL 4.13 item total statistics validitas insentif	96

TABEL 4.14 item total statistics validitas disiplin kerja	95
TABEL 4.15 uji reabilitas komitmen,motivasi,insentif,dan disiplin kerja	97
TABEL 4.16 uji normalitas motivasi,insentif,disipin kerja,komitmen	99
TABEL 4.17 uji homogenitas terhadap motivasi.....	100
TABEL 4.18 uji homogenitas terhadap insentif.....	101
TABEL 4.19 uji homogenitas terhadap disiplin kerja.....	102
TABEL 4.20 uji multikolinaritas motivasi,insentif dan disiplin kerja...	102
TABEL 4.21 uji linearitas terhadap motivasi.....	103
TABEL 4.22 uji linearitas terhadap insentif	105
TABEL 4.23 uji linearitas terhadap disiplin kerja	105
TABEL 4.24 Uji Linieritas disiplin kerja –komitmen organiasi	106
TABEL 4.24a Coefficient	121



LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner peneltian	139
Lampiran 1 b kuesioner penelitian	139
Lampiran 1 c kuesioner penelitian	140
Lampiran 2 data propil responden.....	143
Lampiran 3.indikator indikator jawaban responden.....	145
lampiran 4. Skor variabel variabel- variabel	151
Lampiran 5a perhitungan regresi secara parsial.....	155
Lampiran 5b perhitungan regresi X1 dan X2	156
Lampiran 5c perhitungan regresi X3 dan Y	157
Lampiran 6 regresi berganda.....	158
Lampiran 7 prekuensi responden	159
Lampiran 8 statistik deskriptif	169



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting yang merupakan salah satu penggerak utama pada suatu organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi tergantung bagaimana kondisi sumberdaya manusianya. Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi), yang digambarkan dengan besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama (komitmen organisasi).

Personil yang menunjukkan keikatan tinggi memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bertugas pada organisasi dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi, ternyata sangat terlibat dengan tugas – tugasnya, mereka yakin bahwa bekerja dengan baik mampu memberi sumbangan besar bagi pencapaian tujuan organisasi, dorongan untuk mentaati peraturan atau komitmen tersebut merupakan motivasi yang muncul dalam diri pegawai, karyawan yang memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi akan termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu atau suatu energi untuk membangkitkan semangat dalam diri, untuk

memotivasi harus disadari, orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dari kerja yang dikerjakan berupa insentif yang sesuai, Insentif tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat, apabila kebutuhan personil tidak terpenuhi sesuai kinerja, maka personil akan merasa keterikatan tempat kerja dan akhirnya akan menyebabkan personil tidak memiliki keterlibat pada pekerjaan dan organisasinya. Personil dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja dan berkarya, cepat lelah, bosan, emosi tidak stabil, serta memiliki absensi yang tinggi.

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan melakukan pelayanan bagi masyarakat. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pelayanan terhadap masyarakat, kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dalam Kota Jambi ada organisasi dinas pemadam kebakaran yang sangat diperlukan kesigapan setiap personil dalam menerima berita kebakaran, kesigapan dalam melaksanakan tugas serta ketepatan waktu semua ini memerlukan motivasi, insentif yang bisa menimbulkan kedisiplinan serta menjalankan komitmen yang telah di ikat dalam setiap jiwa anggota pemadam kebakaran, dengan tingkat

kebakaran di Kota Jambi hampir terus terjadi setiap saat, tanpa dapat diketahui kapan akan terjadinya.

Berdasarkan observasi pada saat peneliti melakukan pengamatan awal dinas pemadam kebakaran kota Jambi dari hasil observasi awal memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran diabsensi, Dari data yang terkumpul dari absensi kepegawaian dinas pemadam kebakaran Kota Jambi selama kurun waktu 2012 sampai 2013 terlihat bahwa ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan sangat sedikit.

Tabel 1.1
Daftar Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi Tahun 2012 dan 2013

Bulan	Tahun 2012					Tahun 2013				
	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	DL	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	DL
Januari	3	5	-	1	6	-	2	-	1	8
Ferbruari	2	5	-	-	9	2	4	-	-	9
Maret	2	5	-	-	10	3	5	-	-	10
April	4	2	1	2	11	-	1	1	2	8
Mei		2	2	-	9	-	-	2	-	9
Juni	1	1	1	-	11	2	1	1	-	7
Juli	3	5	3	3	8	1	3	-	-	8
Agustus	3	6	-	2	6	-	2	-	2	9
September	1	-	1	-	14	1	-	1	1	10
Oktober	2	-	-	-	15	2	-	-	-	10
November	2	5	-	-	12	2	3	-	-	9
Desember	2	5	1	-	10	3	4	1	-	9
Total	25	41	9	8	121	21	25	6	6	96

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai dengan tidak ada keterangan atau alpa menunjukkan perkembangan yang baik. Hal ini terlihat adanya penurunan angka pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yaitu sebanyak 9 pegawai dari tahun 2012 dan pada tahun 2013 hanya 6 pegawai.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja
di Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Tenaga	Jumlah Pegawai
1. Sekretariat	10
2. Bidang Pencegahan dan Pertamas	15
3. Bidang Penanggulangan dan Penyelamatan	15
4. Bidang Sarana dan Prasarana	10
5. Unit pelaksana Teknis	66
Jumlah	116

Sumber : dinas pemadam kebakaran kota Jambi

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah keseluruhan pegawai adalah 116 orang, pegawai yang terbanyak, pegawai pada unit pelaksana teknis 66 orang, dari semua personil didominasi oleh pasukan atau tenaga teknis. Tenaga teknis merupakan bagian yang berkaitan langsung dalam pelayanan kepada masyarakat, yang tentunya kesigapan atau komitmen harus ditingkatkan dan harus terjaga dengan baik, agar bisa memberi pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sedangkan bidang lain bagian administrasi yang mana sistem kerja mereka berbeda dengan unit pelaksana teknis, unit pelaksana teknis berkerja 1x24 jam dalam kondisi apapun baik hari besar atau minggu tetap bekerja. Sedangkan pada bidang lain berkerja ikut peraturan pemda yaitu 8 jam perhari sabtu minggu libur ditambah hari hari besar lainnya.

Tabel 1.3
Jumlah Peserta Diklat pada Dinas Pemadam Kebakaran
Kota Jambi Tahun 2012 dan 2013

No	Bidang	Sub/Seksi	2012	2013
1	Sekretaris	Umum	1	2
		Keuangan	1	2
		Kepegawaian	1	3
2	Pencegahan dan Pertamas	Pendataan dan Simkar	1	2
		Diklat	1	2
		Penyuluhan dan Peragaan	1	1

No	Bidang	Sub/Seksi	2012	2013
3	Penanggulangan dan Penyelamatan	Operasi dan Penyelamatan	8	9
		Investigasi	2	2
		Penyelamatan	1	1
4	Sarana dan Prasarana	Program dan Pengembangan	1	1
		Peralatan	2	2
		Pemeliharaan	-	1
5	Unit Pelaksana	Teknis	-	1
		Jumlah	20	29

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa selama tahun 2013 jumlah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang diikuti dalam berbagai kegiatan Diklat menunjukkan adanya peningkatan yaitu dari 20 orang atau sekitar 20,83% dari keseluruhan pegawai pada tahun 2012 meningkat menjadi 29 orang atau 25% pegawai pada tahun 2013.

Tabel 1.4
Data Pendidikan Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Jambi

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	0
2	SMP	0
3	SMA	87
4	D3	2
5	S1	25
6	S2	2

Sumber : dinas pemadam kebakaran kota Jambi

Berdasarkan tabel di atas tingkat pendidikan pada dinas pemadam kebakaran relatif baik yaitu minimal berpendidikan SLTA sederajat. Sebanyak 25 orang sarjana dan yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang. Sementara itu karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dan karyawan berpendidikan SMP dan SD tidak ada. Dengan demikian maka lebih dari 50 persen tingkat pendidikan karyawan diatas SLTA.

Kondisi tersebut tentulah mengembirakan bagi organisasi. Namun demikian ada beberapa personil yang kurang disiplin dalam melayani masyarakat. Walaupun hanya sebagian kecil, namun jika tidak ditangani secara efektif dan konsisten tentunya tidak menguntungkan bagi organisasi dan pada akhirnya akan melemahkan komitmen personil pada organisasi.

Personil yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir lebih cepat dalam organisasi, malu tidak berbuat untuk organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan segala kemampuannya. Dengan motivasi, insentif dan disiplin kerja yang sudah tertanam atau sudah dimiliki oleh setiap personil yang baik tentu akan berdampak kepada komitmen yang kuat demi kemajuan organisasi. Dengan memperhatikan uraian diatas, maka dilakukan kajian untuk menganalisis pengaruh Insentif, Motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

B. Rumusan Masalah

Motivasi dan insentif sangat berpengaruh terhadap personil dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan dan kesadaran dalam mentaati peraturan organisasi membawa dampak yang sangat besar untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pegawai / personil mempunyai kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran

yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai / personil dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Hasil rekapitulasi ketidak hadiran personil selama tahun 2012-2013 menunjukkan bahwa beberapa pegawai dinas pemadam kebakaran kota Jambi belum memiliki motivasi dan disiplin yang diyakini akan berpengaruh pada komitmen organisasional. Kondisi tersebut dapat merugikan kemajuan suatu organisasi, sekaligus belum mencerminkan bahwa selaku aparatur yang harus siap siaga satu kali 24 jam dalam melayani masyarakat. Mereka harus memiliki memotivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap organisasi agar tercapai kedisiplinan.

Dengan melihat permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perlu dilakukan kajian untuk meneliti bagaimana motivasi, insentif dan disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakarann kota Jambi. Beberapa pertanyaan penelitian dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran insentif, motivasi disiplin kerja dan komitmen organisasional personal pada dinas pemadam kebakaran Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan kejelasan secara empiric tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi, Sedangkan secara spesifik pada penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi, sedangkan secara spesifik pada penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis insentif, motivasi dan disiplin kerja dan komitmen organisasional personal pada dinas pemadam kebakaran Kota Jambi.
2. Menganalisis pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi.
3. Menganalisis pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian, dan bagi petugas pemadam kebakaran Kota Jambi, semoga

memberi kontribusi untuk ilmu pengetahuan atau akademik dan praktis manajerial yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dari segi ilmiah penelitian ini dapat digunakan bagi dinas pemadam kebakaran Kota Jambi untuk mengetahui tingkat insentif, motivasi disiplin kerja dan komitmen organisasional pada dinas pemadam kebakaran Kota Jambi.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi penelitian yang ingin melakukan penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat memberi informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personal dinas pemadam kebakaran Kota Jambi.
- b. Sebagai masukan bagi pegawai dinas pemadam kebakaran untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Teori

Komitmen individu atau komitmen organisasi adalah merupakan perwujudan, kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri atau dengan organisasi, yang digambarkan oleh besarnya usaha (baik tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama (komitmen organisasi).

Komitmen organisasional (*organization commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Adalah semacam definisi yang dikemukakan para ahli mengenai komitmen organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002,235). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan berperilaku.

(Luthans, 2002:224). Dalam *Organization behavioral* atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku. (*"In organization, attitudes are important because of their behavioral component"*). Robbins, S. 2007:69). Menurut Robbins, *Attitudes is Evaluative statements or judgment concerning object, people or events* (Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian). Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : *cognitive, affective and behavioral* (kognitif, afektif dan berperilaku) (Robbins,S 2007:69).

Menurut Gibson at all (2006 :184), *"commitment to an organization involves three attitudes: (1) sense of identification with the organization's goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the organization"*. Dengan kata lain, komitmen terhadap organisasi mengindikasikan tiga sikap; (1) perasaan memihak terhadap tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, (3) perasaan loyal terhadap organisasi

Komitmen organisasi yang dikemukakan Robbins dan Coulter(2007.423) mengatakan bahwa *"Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization"*. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana identifikasi karyawan terhadap suatu organisasi dan tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan

nilai dan tujuan organisasi. Nelson dan Quick (2006.124) mengungkapkan bahwa *“organizational commitment is the strength of individual's identification with an organization”*. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah seberapa kuat identifikasi seseorang terhadap organisasi. Selanjutnya Robbins (2007) mengemukakan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Mc Shane dan Von Glinow (2008.414) mengemukakan bahwa: *“Organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization. This definition refers specifically to affective commitment because it is an emotional attachment-our feeling of loyalty-to the organization. Another form of commitment, called continuance commitment, occurs when employees believe it is in their own personal interest to remain with the organization. It is a calculated rather than emotional attachment to the organization. Employees have high continuance commitment when they do not particularly identify with the organization where they work but feel bound to remain there because it would be too costly to quit.”* (komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tertentu, keberpihakan terhadap organisasi tertentu, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Definisi ini mengacu pada *affective commitment* karena adanya keterikatan emosional - perasaan loyal terhadap organisasi. Bentuk komitmen lainnya yang disebut *continuance commitment*, yang muncul ketika para karyawan memahami bahwa berada pada organisasi tersebut

merupakan ketertarikan personil mereka sendiri. Hal ini lebih cenderung terhadap keputusan dari hasil mengkalkulasikan ketimbang keterikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan tidak memihak terhadap organisasi tersebut, tetapi merasa bahwa berhenti dari organisasi tersebut menimbulkan resiko yang tinggi)

Terdapat banyak cara untuk membangun komitmen tersebut, Mc Shane (2008:120) mengemukakan lima cara membangun *affective commitment* sebagai berikut: (1) *Justice and Support*. *Affective commitment* merupakan hal yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi yang memenuhi kewajiban mereka terhadap para karyawan dan dimunculkan dengan nilai-nilai perikemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini mengacu pada konsep keadilan organisasi. Begitu juga halnya dengan organisasi yang mendukung keadaan yang baik bagi karyawan cenderung memperkuat loyalitas yang tinggi. (2) *Shared Values*. Definisi *affective commitment* mengacu pada keberpihakan seseorang terhadap organisasi, dan keberpihakan tersebut akan sangat tinggi jika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka membangun dengan nilai dominan organisasi. (3) *Trust*. Kepercayaan atau *trust* mengacu pada pengharapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang beresiko. *Trust* berarti menaruh kepercayaan terhadap seseorang atau suatu kelompok. Hal itu juga merupakan aktivitas timbal balik; untuk mendapatkan kepercayaan maka berikan kepercayaan. (4) *Organizational Comprehension*, *Affective commitment* merupakan keberpihakan seseorang terhadap organisasi, sehingga masuk akal jika perilaku tersebut diperkuat ketika karyawan memahami perusahaan atau organisasi, termasuk masa lalunya, keadaan sekarang dan yang

akan datang. (5) *Employee Involvement*. Keterlibatan karyawan meningkatkan *affective commitmen* dengan menguatkan keberpihakan sosial karyawan terhadap organisasi. Para karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi saat mereka mengambil bagian dalam pengambilan keputusan untuk masa depan organisasi.

Dua bentuk komitmen, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*). Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauh mana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain diluar pekerjaan saat ini berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi, tetapi pada tingkah laku pada organisasi. Komitmen organisasional menurut Fred Luthans (2002:235) Sebagai sebuah sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu :

- (1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi
(*a strong desire to remain a member of a particular organization*),
- (2) Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi (*a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*),

- (3) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (*a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*).

Berdasarkan definisi tersebut diatas, bahwa dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan indentifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi.

b. Pentingnya Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasinya, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat kerja. Robbins dan Judge (2009:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Penelitian tentang komitmen berakar pada teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang menunjukkan bahwa komitmen pekerja pada organisasi berasal pada persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan perusahaan terhadap pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja mengintegrasikan tindakan

organisasi seperti praktek praktek sumber daya manusia dan kepercayaan pihak manajemen sebagai indikasi dari perwujudan komitmen pada organisasi.

Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasi (komitmen organisasi) yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus menerus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama (komitmen organisasi). Niat untuk mentaati peraturan menurut Robbins dan Judge dalam sopia 2008 menyatakan bahwa komitmen adalah: *“Encapsulating ‘giving all of yourself while at work’. This entails such things as using time constructively, attention to detail, making that extra effort, accepting change, co-operation with others, self-development, respecting trust, pride in abilities, seeking improvements and giving loyal support”*. Hal ini mengemukakan bahwa berkomitmen berarti menyerahkan diri secara total saat berada di tempat kerja, yaitu membutuhkan hal-hal seperti penggunaan waktu secara konstruktif, memperhatikan detail, menumbuhkan usaha ekstra, menerima perubahan, bekerja sama dengan orang lain, pengembangan-diri, menghargai kepercayaan, bangga terhadap kemampuan, mencari peningkatan dan memberikan dukungan loyalitas.

Ketiadaan komitmen yang kuat, para pekerja tidak mampu bersaing dengan para pekerja yang mempunyai potensi penuh. Personil yang menunjukkan kaikatan yang tinggi memiliki keinginan lebih kuat untuk tetap berkerja pada organisasi. Mereka dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi. Personil yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi sangat

terlibat dalam tugas dan mereka merasa yakin bahwa berkerja dengan baik, mereka dapat memberikan sumbangan yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi, bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

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

Mengemukakan bahwa tingkat kehadiran bagi mereka yang memiliki rasa keterlibatan yang 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.

Disisi lain, komitmen organisasional yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat, juga dalam tingkat kelambatan dalam

berkerja Sementara itu, Minner (dalam Sopiha, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Bashaw dan Grant (2008) menjelaskan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi pegawai. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap organisasi.

Sedangkan Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) 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 pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Selanjutnya, komitmen organisasi menurut Noe (2000:364) yaitu: "*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organisation and is willing to put forth effort on its behalf. Individuals who have low organizational commitment are often just waiting for the first good opportunity their jobs.*". Dimaksudkan bahwa Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memosisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Riyanto (2002) menunjukkan bahwa hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan dapat menghasilkan bisnis yang baik.

Bertolak dari pokok diatas, dapat diduga bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh tingkat motivasi para personilnya. Artinya, komitmen organisasional sebagai kelekatan individu terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai maupun tujuan organisasi kedalam konsep dirinya, sehingga menimbulkan suatu kemauan untuk menggunakan segala daya bagi pencapaian komitmen yang kuat dalam organisasi.

c. Pengukuran Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel komitmen organisasional adalah menggunakan pendapatan yang dikembangkan Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*)
3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

2. INSENTIF

a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu alat untuk mendorong dan mengarahkan aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diterapkan sebelumnya. Pemberian insentif dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat memengaruhi loyalitas kerja. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang dari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan dalam diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan esok adalah lebih baik dari hari ini. Menurut Heidjntehman (2000:101), Insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena motivasi kerja mereka yang berbeda. Guna lebih memotivasi karyawan untuk memacu produktivitas kerja yang lebih tinggi. Banyak organisasi atau perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan. Sistem insentif dikelompokkan ke dalam dua tingkat yaitu tingkat individual dan tingkat kelompok.

Menurut Heidjrachbman (2000:110), yang termasuk di dalam sistem insentif individual adalah *piece work*, bonus, komisi kurva kematangan. Dan insentif bagi eksekutif. Sedangkan yang tergolong sebagai sistem insentif kelompok adalah insentif produksi, rencana bagi keuntungan dan rencana pengurangan biaya. Pemberian insentif kepada karyawan, baik pada tingkat individu maupun pada tingkat kelompok, merupakan bagian penting dari suatu sistem balas jasa yang banyak diterapkan pada perusahaan-perusahaan masa

kini. Faktor persaingan, dalam merebut pekerjaan - pekerjaan yang bermotivasi dan yang berpotensi mendorong perusahaan lebih banyak memberikan keuntungan tambahan bagi karyawan-karyawan.

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (2002:112) insentif adalah untuk memberi upah/gaji yang berbeda karena prestasi berbeda. Sedangkan pelaksanaan sistem insentif ini di maksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Hanya saja karena setiap bentuk insentif itu merupakan beban tambahan bagi organisasi atau perusahaan, maka perlu untuk diyakini terlebih dahulu, bahwa manfaat yang diperoleh dari pemberian insentif itu akan lebih besar kelak dari pada beban ekstra yang harus dipikul.

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (2000:161) "pengupahan insentif dimaksud untuk memberi upah atau gaji yang berbeda, karena memang prestasi kerja yang membedakan, jadi dua orang yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda. Agar pemberian insentif efektif bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri maka rencana pemberian insentif harus dipertimbangkan terlebih dahulu dan harus memenuhi syarat-syarat berikut :

1. Rencana pemberian insentif harus diketahui oleh karyawan dan insentif yang diberikan harus lumayan besarnya dan benar-benar menarik minat karyawan untuk bekerja.
2. Insentif yang akan diberikan sebaiknya ditetapkan sesuai dengan hasil musyawarah antara karyawan dengan pengusaha.

3. Unit suatu standar kerja yang merupakan suatu pedoman satuan pengukur kegiatan para karyawan sebagai dasar pemberian insentif haruslah dapat menunjukkan keahlian yang mereka miliki.
4. Insentif yang diberikan harus bersifat fleksibel dan kesempatan untuk memperoleh insentif tersebut harus terbuka bagi semua karyawan yang berada dalam perusahaan tanpa terkecuali.
5. Pemberian insentif jangan terlalu lama dan sebaiknya segera dibayar setelah selesai waktu yang telah ditetapkan.
6. Pekerjaan harus diberikan jaminan upah minimum yang besarnya sama dengan upah harian biasa dan upah insentif hendaknya jangan dibatasi.
7. Insentif yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

Beberapa sifat dasar fasilitas insentif yang harus dipenuhi agar sistem Insentif berhasil:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri
- b. Penghasilan yang diterima hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
- c. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi atau pun rendah sama tidak baiknya.
- d. Besarnya upah normal dan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Dari keterangan di atas dilihat bahwa insentif mempunyai hubungan erat dengan dua pihak yaitu perusahaan dan pegawai. Dilihat dari sudut yang berbeda maka akan menimbulkan perbedaan pandangan pula. Sedangkan menurut Dessler (2007:140): "Insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan pada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya ". Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pengertian insentif adalah sebagai berikut :

"Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya ". Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Mutiara S. Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya di bayarkan berdasarkan hasil kerja".

Pada hakekatnya ada kecenderungan karyawan untuk bekerja pada langkah yang selambat mungkin dan menghasilkan sekurang-kurangnya tingkat minimum yang dapat diterima. Beberapa dari karyawan yang sama masih memiliki energi untuk melakukan pekerjaan di rumah dan mengerjakan urusannya sendiri meskipun tidak bekerja selama waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila

energi yang masih dimiliki karyawan ini dimanfaatkan selama berkerja, akan dicapai hasil produktivitas yang besar.

b. Jenis-Jenis Insentif

Ada beberapa jenis - jenis program insentif yang dikenal saat ini, menurut Dessler (2007: 45), yaitu:

1. Program insentif individual, yaitu memberikan pemasukan lebih berupa imbalan keuangan dan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi standar kinerja individual spesifik.
2. Bonus, yaitu imbalan keuangan yang diberikan untuk karyawan individual atau prestasi yang belum diukur oleh standar, misalnya jam kerja yang lama.
3. Program insentif kelompok, yaitu memberikan pemasukan lebih berupa imbalan keuangan dan gaji pokok kepada semua anggota tim ketika tim secara kolektif mencapai standar kinerja atau produktivitas.
4. Rencana pembagian laba, yaitu program insentif yang memberikan kepada karyawan satu bagian dalam organisasi dalam satu periode khusus.
5. Program pembagian perolehan yaitu rencana upah yang dirancang untuk mengimbali karyawan atas perbaikan produktivitas perusahaan.
6. Upah variabel, yaitu upah yang merujuk pada produktivitas atau pada beberapa ukuran lain dari laba perusahaan. Beberapa kelompok penerima, jenis-jenis program insentif dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Insentif Untuk Karyawan Operasi

Program insentif untuk karyawan operasi yang paling tua dan masih dilaksanakan sampai saat ini adalah rencana pekerjaan yang dibayar berdasarkan hasil kerja. Program insentif jenis ini merupakan sistem pembayaran berdasarkan pada jumlah output yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan individual dalam satu unit waktu, misalnya output per jam atau per hari. Dalam mengembangkan program ini perlu ditetapkan standar produksi umpamanya jumlah menit, standar per unit atau sejumlah standar unit perjam.

- Insentif Untuk Manajer dan Eksekutif

Insentif untuk manajer dan eksekutif diberikan karena telah memainkan suatu peran dalam menetapkan profitabilitas perusahaan. Pada umumnya majikan cenderung memotivasi dan mengimbangi para manajer dan eksekutif untuk pertumbuhan dan kemakmuran jangka panjang perusahaan melalui program insentif ini. Jenis insentif untuk manajer dan eksekutif adalah sebagai berikut:

- Insentif jangka pendek, berupa bonus tahunan.
- Insentif jangka panjang, berupa program akumulasi modal.
- Insentif untuk para penjual.

Mengingat bahwa para penjual berada di lapangan dan berifat tidak bisa tersupervisi sepanjang waktu, maka insentif merupakan pendekatan yang paling lazim dilakukan sebagai rencana kompensasi penjualan. Program insentif untuk para penjual yang dikenal saat ini adalah sebagai berikut:

1. Rencana gaji, para penjual dibayarkan suatu gaji yang tetap, walaupun diberikan insentif sewaktu-waktu dalam bentuk bonus, hadiah kontes penjualan dan hal-hal sejenis.

2. Rencana Komisi, para penjual dibayarkan dengan proporsi langsung dari penjualan mereka, dengan rencana komisi, para penjual mendapatkan insentif yang mungkin paling besar dan cenderung untuk merangsang para penjual berkerja tinggi yang beranggapan, bahwa usaha akan jelas menghasilkan imbalan.
3. Rencana Kombinasi (gaji dan komisi), para penjual dibayarkan dengan satu kombinasi gaji dan komisi. Para penjual memiliki suatu dasar untuk pendapatan mereka dan perusahaan dapat mengarahkan kegiatan para penjualnya dengan merincikan untuk jasa apa komponen gaji itu dibayarkan, sementara komponen komisi merupakan insentif yang sudah dibangun di dalamnya untuk suatu kinerja yang superior.
7. Insentif untuk karyawan profesional yang dimaksud dengan karyawan profesional adalah karyawan yang pekerjaannya meliputi aplikasi dari pengetahuan yang mereka pelajari baik dari pendidikan formal. informal maupun dari pengalamannya selama bekerja. Rencana insentif untuk karyawan profesional dapat berupa prestasi yaitu peningkatan gaji apa saja yang dihadiahkan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individual.

Rencana upah prestasi mempunyai dua karakteristik dasar, yaitu:

- I. Peningkatan berkala biasanya diberikan kepada karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dari tahun berjalan dalam bentuk kenaikan gaji pokok.

2. Kenaikan berdasarkan prestasi biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual, meskipun laba perusahaan dapat mempengaruhi jumlah total yang tersedia untuk kenaikan berdasarkan prestasi.

8. Insentif untuk seluruh karyawan perusahaan. Sesungguhnya seluruh karyawan mempunyai peran dalam kemajuan suatu perusahaan sehingga banyak majikan yang membuat rencana insentif dimana banyak karyawannya. Rencana insentif ini mencakup :

1. Rencana pembagian laba, yaitu suatu rencana insenti dimana kebanyakan karyawan menerima bagian dari laba perusahaan.
2. Rencana kepemilikan saham karyawan. yaitu suatu rencana insentif dengan menyumbangkan saham perusahaan dari stoknya sendiri kepada orang kepercayaan, dimana sumbangan tambahan dibuat setiap tahun orang kepercayaan mendistribusikan saham ini kepada karyawan yang mengundurkan diri karena pensiun.
3. Rencana *scantion*, yaitu suatu rencana insentif yang dirancang untuk mendorong kerja sama, keterlibatan, dan berbagi tujangan.
4. Rencana pembagian perolehan. yaitu suatu rencana insentif yang melibatkan semua karyawan dalam satu usaha bersama untuk mencapai satu sasaran produktifitas perusahaan. Perolehan dari penghematan biaya atau pun peningkatan penghasilan perusahaan.

Menurut sarwoto (2000.144) secara garis besar insentif terbagi menjadi dua yaitu:

1. insentif material

Memberi insentif dengan berbentuk uang yang mencakupi, bonus, komisi, *propit sharing* dan non material dan kompensasi yang ditanggukan. Bisa juga dalam bentuk jaminan sosial, seperti rumah dinas, pengobatan, beasiswa dll.

2. insentif non material

Memberi dengan cara memberi piagam penghargaan, gelar secara resmi, tanda jasa, promosi jabatan, pemakaian atribut, serta memakai kendaraan kantor.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

- **Insentif sebagai Motivasi Kerja**

Pada dasarnya tindakan seseorang dikendalikan oleh pengamatannya, kecakapannya, dan apa yang ada dalam alam pikirannya sendiri. Namun, bila kita bertanya tentang alasan bertindak dan berperilaku demikian, maka hal tersebut berhubungan dengan motivasi. Motivasi dapat diterangkan sebagai suatu daya pendorong atau tenaga yang menyebabkan seorang berbuat sesuatu yang merupakan gerak jiwa dan jasmani dalam berbuat sesuatu. Motivasi ini merupakan suatu penuntun kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk: bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Daya perangsang sebagai alat motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif materi (*material incentive*) dan insentif yang tidak berupa materi (*non material incentrve*), yang termasuk insentif materi adalah yang berbentuk uang dan barang. Yang termasuk insentif non materi adalah

penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenis.

- **Insentif sebagai Kebutuhan**

Sebagai manusia, maka seseorang yang bekerja tidak terlepas dari tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang beraneka ragam. Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menurut pendapat Flippo (2004:151), dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi dasar. Ini menyakut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sejenis, sebagaimana kebutuhan untuk mengamankan pemuasan kebutuhan tersebut.
2. Kebutuhan sosial. Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapatlah berbagai kebutuhan yang bisa dipuaskan, apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan-kebutuhan egoistik. Menyangkut masalah keinginan manusia untuk independent, untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa peacapaian (*sense of accomplishment*) Cara lain untuk mengelompokkan kebutuhan-kebutuhan ini adalah dengan menggunakan dasar bagaimana kebutuhan tersebut terpuaskan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam bukunya (2002:191):

1. *Off the job*

Kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan, seperti seseorang yang, menghabiskan gajinya sesudah bekerja dan di luar pekerjaannya.

2. *Around the job*

Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan mempunyai lingkungan kerja yang menyenangkan disekitar tempat kerjanya.

3. *Through the job*

Bentuk pemuasan yang hanya dapat diperoleh lewat proses bekerja dan karenanya dapat disebut kepuasan yang intrinsik atau kepuasan lewat pekerjaan. Apabila manajemen menekankan kepuasan *off the job*, maka ia menganggap bahwa bekerja merupakan suatu hukum dan karena perlu untuk diberi imbalan hadiah yang dapat dinikmati di luar pekerjaannya. Manajer yang menekankan *around the job satisfaction* akan mencoba memberikan tempat kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi tidak melengkapinya dengan motivasi yang positif untuk mengusahakan agar para karyawan bekerja lebih keras. Apabila kepuasan diperoleh lewat pekerjaannya (*through the job*) maka semakin keras seseorang bekerja semakin tinggi kepuasan yang diperoleh.

3. **Motivasi**

a. **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi sebenarnya berasal dari bahasa latin "*mover*" berkembang menjadi "*montion*" yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Menurut Hasibuan (2002;95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya pengerak kemauan berkerja seseorang. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah

dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Akan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Samsudin (2005) motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Pada sisi lain Standford dalam Mangkunegara (2001:93) menyebutkan bahwa "*motivaton as an energizing condition of organizm that serves to direct that orgnism to ward the goal of certain clas*" motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah satu tujuan tertentu atau sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Berdasar kan istilah tersebut, Tohardi (2002:334) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan atau dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Motivasi memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayah untuk mencapainya.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Amirullah dan Hanafi, (2002:146) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upayah itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan

individu. Sedangkan Manulang (2004:12) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dalam artian bahwa motivasi kerja tersebut adalah pendorong semangat kerja. Sementara itu, Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk mengupayakan level-level usaha kerja yang tinggi menuju tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha kerja untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual, dorongan adalah kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian oleh seorang individu.

Minardi (2002: 6) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan maksud dari motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan berkerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan, motivasi adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Kebutuhan menurut depenisi adalah sebuah keadaan internal yang membuat akibat atau hasil tertentu kelihatan menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan tensi yang

mendorong gerakan didalam diri individu, gerakan ini kemudian menimbulkan sebuah perilaku berusaha untuk menentukan tujuan tujuan tertentu yang jika dicapai akan memuaskan kebutuhan tersebut dan menjurus kepada pengurangan tensi. bagaimana motivasi yang diberikan atasan yang mana menurut Standford dalam Mangku Negara (2001: 93) "*motivation as an energizing condition of organism that serves to direct that organism to word the goal of certain class*" (motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Motivasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan disiplin tinggi dan propesional dalam melaksanakan tugas, motivasi menanamkan niat karyawan mengikuti peraturan yang ada Mangkunegara (2005, 61) menyatakan : "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

Menurut Nasution (2001: 191) motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil, menurut Winardi (2002: 5) pada dasarnya motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misal imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan menjadi karyawan tetap) apabila kinerja memenuhi standar, dan motivasi bersifat negatif yang menggunakan acaman hukuman andai kerjaan dibawah standar. Selanjutnya,

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini konsep motivasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Standford dalam Mangkunegara (2001;93) yang memberikan konsep motivasi sebagai suatu kondisi yang mengerakan manusia kearah tujuan tertentu atau sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

b. Jenis-jenis Motivasi

Ada 2 jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang menurut Winardi (2002: 5),yaitu:

1. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah yang dapat berwujud uang

tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Informasi yang jelas tentang sesuatu hal.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu.
4. Persaingan yang sehat.
5. Partisipasi dalam manajemen yang demokratis.
6. Kebanggaan dalam pekerjaan .
7. Uang.

2. Motivasi Negatif

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang di inginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang di inginkan, maka akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

Menurut Handoko (2001: 252), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas (1) motivasi intrinsik (2) motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik (internal)

Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri.

faktor motivasi intrinsik yang pada penelitian ini terdiri dari faktor faktor sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus di ikuti dengan pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator indikator untuk mengukur variabel ini:

1. Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang dihasilkan.
2. Upayah yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

b. Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator-indikator untuk mengukur variabel ini:

1. Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau kualitas produk yang duhasilkan.
2. Upayah yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi.

c. Pengembangan

Setiap pegawai yang telah memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Pegawai harus

diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Indikator untuk mengukur variabel ini antara lain:

1. Kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi.
2. Tingkat kemampuan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan guna meningkatkan karir.

2. Motivasi ekstrinsik (eksternal)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapat ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari faktor – faktor:

• Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu. Indikatornya yaitu pembagian tugas yang menghasilkan imbalan jasa disamping gaji kepada pegawai.

• Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat berkerja dengan tenang dalam menyelesaikan tugas.

• Keamanan

Keamanan hal yang sangat penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut, indikator ini adalah:

- Mendapat perlindungan asuransi dari perusahaan
- Setiap pekerjaan berat yang dilakukan harus memenuhi standar keamanan
- Sistem keamanan 24 jam memenuhi standar keamanan nasional
- Ruang perawatan bagi karyawan yang sakit mendadak
- Pengecekan alat transportasi sebelum beroperasi.

.. Hubungan

Hubungan yang dimaksud adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan, indikatornya antara lain:

- Mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.
 - Membina hubungan baik antara sesama kawan kerja, bawahan maupun atasan dengan beranggapan saling membutuhkan satu dengan yang lainnya
- Hubungan kerja yang terbentuk yang ada sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

c. Unsur-Unsur Pengerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivator. Motivator yang dimaksud adalah merupakan mesin pengerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat unsur;

1. Kompensasi dalam bentuk uang

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya terwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi nama yang baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan yang dimaksud menentukan bagi tenaga kerja tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang harus tidak mereka lakukan. sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal hal yang di intruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan penghambat yang berarti bagi output kinerja.

5. Kebajikan

Kebajikan dapat di definisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistik

4. Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuan
5. Memanfaat umpan balik yang konkrit dalam kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005,68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

d. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Motivasi

Menurut Lyman Porter dan Raymond Mices dalam Manulang (2001: 194)

ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu:

1. Ciri-ciri pribadi seseorang
2. Tingkat dan jenis pekerjaan
3. Lingkungan kerja

Sumber lain dalam Manulang (2001: 194) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara faktor seperti halnya:

1. Individu dengan segala unsur

2. Situasi dimana individu berkerja
3. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
4. Timbul persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru,cita-cita dan tujuan
5. Proses penyesuaian yang dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan.
6. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

e. **Macam-macam Teori Motivasi**

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi / kepuasan (content theory), teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory)

1. **Hierarki Kebutuhan Maslow**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial).
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan (Robbins, 2007).

3. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007). Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

4. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan biasa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007)

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

5. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori kebutuhan Mc Clelland dikemukakan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :

- a. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab.

4. Disiplin Kerja

a. Konsep Disiplin

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Moekijat (2005) bahwa disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin yang menitik beratkan pada bantuan pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.

Singodimejo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar. Disiplin adalah sikap dari seseorang / kelompok orang yang

senantiasa berkehendak untuk mengikuti / mematuhi segala aturan keputusan yang ditetapkan. (Sinungan, 1997;135) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. (Siagian 1996:145). Menurut Mondy dan Noe (1996) dalam modul (EKMA5207/6.49) Permohonan suatu hukuman untuk karyawan yang gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal itu dimaksud agar para pegawai berkerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, ukuran untuk menilai disiplin tidaknya pegawai dapat dilihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta menggunakan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien (Gibson dkk, terjemahan Wahid, 1997: 60). Bila para personil memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwryo, 2002: 291).

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang - orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, orang atau sekelompok orang. Kedipsilinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlakuan (Hasibuan, 2001: 193). Hasibuan (2001: 193) Menyatakan

kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Peraturan yang ditetapkan oleh organisasi sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan agar para personil dapat melaksanakan peraturan tersebut, aturan biasanya akan diikuti dengan sanksi atau hukuman bagi para pelanggar baik secara lisan, tertulis, skorsing, penurunan pangkat, atau pemecatan tergantung dari pelanggaran yang dilakukan. Dampak positif dan negatif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang akan membawa kepuasan kerja sebagaimana pendapat Hasibuan (2006: 203) yang mengatakan “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi”. Dan Hasibuan mengatakan (2003: 203) “kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik”. Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2005:444) adalah:”Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai. Menurut peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil

adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai / karyawan.

Sedangkan disiplin yang mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

b. Teori Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap dari seseorang / kelompok orang yang senang tiasa berkehendak untuk mengikuti / memenuhi segala aturan / keputusan yang ditetapkan (Sinungan 1997:135). Disiplin diartian sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang / sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan

ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan / lembaga dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193).

Dalam kaitan dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Siagian (1996: 145) mengatakan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Lain lagi dengan Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

1. Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi; kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan memiliki arti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
3. Disiplin tanggung jawab salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Menurut Kelman (sudrajat, 2008) ada tiga tingkatan disiplin dilihat dari perubahan sikap kepada perilaku:

1. **Disiplin kepatuhan**
Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapat reaksi positif dari pimpinan. Sebaliknya, jika pimpinan atau pengawas tidak ada ditempat, maka disiplin kerja tidak tampak.
2. **Disiplin karena indentitas**
Kepatuhan aturan yang didasarkan pada indentitas yaitu perasaan kekaguman atau penghargaan kepada pimpinan. Pimpinan yang krismatik adalah pigur yang dihormati, dihargai dan disegani oleh pusat indentitas. Karyawan yang

menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut, tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Jika pusat indentifikasi ini tidak ada, maka perilaku akan menurun, pelanggaran aturan akan meningkat frekuensinya.

3. Disiplin karena internalisasi

Sistem disiplin ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin. Dalam taraf ini, orang akan dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya, dalam situasi yang sepi ditengah malam, maka sisopir tetap berhenti.

c. Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan integritas dari sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin (Sudrajat, 2008) adalah interaksi dari faktor keperibadian dan faktor lingkungan (situasional).

1. Faktor keperibadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, dalam hal ini sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh keluarga dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, sikap diharapkan tercermin dalam bentuk perilaku.

2. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi melalui proses belajar yang terus menerus. Agar proses pembelajaran efektif, maka pemimpin

sebagai agen perubahan perlu memperhatikan prinsi-prinsip konsistensi, adil, terbuka dan bersikap positif. Konsisten adalah menerapkan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil artinya menerapkan aturan yang sama kepada seluruh karyawan tidak membeda-bedakan. bersikap positif artinya setiap pelanggaran yang dibuat harus dicari fakta dan bukti terlebih dahulu sebelum menerapkan tindakan indisipliner. keterbukaan dalam berkomunikasi juga penting dilakukan untuk menjelaskan berbagai aturan, apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Menurut Gouzali Saydam (2000: 291) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Terciptanya kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang didalamnya termuat kewajiban dan larangan bagi pegawai negeri sipil yang termuat dalam PP No 53 tahun 2010 berikut kewajiban dan larangannya:

1. Kewajiban PNS:

1. Mengucapkan sumpah janji PNS.
2. Mengucap sumpah janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Mentaat segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintahan, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang, atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut pemerintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materil.
11. Masuk kerja dan mentaati ketentuan kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaiknya.

14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberik kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2. Larangan Bagi PNS :

1. Menyalagunakan wewenang.
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewewenangan orang lain.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swandaya masyarakat asing.
5. Memeiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak lansung merugikan negara.
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalil apapun untuk diangkat dalam jabatan.

8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
10. Melakukan suatu tindakan atau tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberi dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, dewan perwakilan rakyat, dewan perwakilan daerah, atau dewan perwakilan rakyat daerah dengan cara: (1) ikut sebagai pelaksana kampanye (2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS. (3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain. (4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara. Memberi dukungan kepada presiden/wakil presiden dengan cara: (1) membuat keputusan dan tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye. (2) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelumnya, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

13. Memberi dukungan kepada calon anggota dewan perwakilan daerah atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah dengan cara memberi surat dukungan disertai foto kopy kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
14. dukungan kepada calon kepala daerah/wakil kepala daerah, dengan cara:
- (a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon kepala daerah/wakil kepala daerah
 - (b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
 - (c) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.
 - (d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangancalon yang menjadi peserta pemilu, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010, mengenai kedisiplinan PNS, maka diwajibkan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan dilarang untuk menyalagunakan wewenang dan menggunakan kedudukannya untuk kepentingan individu, golongan atau bangsa lainnya yang dapat merugikan negara.

e. Pengukuran Disiplin Kerja

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan dapat dilihat dari (1) kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. (2) bekerja sesuai

prosedur yang ada. (3) pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Dalam disiplin kerja itu sendiri dapat dibagi menjadi 2 (dua) aspek sebagai mana yang Terry (1993;218) nyatakan bahwa disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari:

1. *Self discipline*, bahwa disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command discipline*, bahwa disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan / acaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang di inginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

B. Penelitian Terdahulu

Sedangkan penelitian terdahulu sebagai literature penelitian ini. Sumarsono (2011) meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi". Dua variable yakni komitmen keorganisasian dan motivasi serta kepemimpinan serta berada pada katagori tinggi. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa personil telah menunjukan sikap yang dapat mendukung meningkatnya komitmen keorganisasian, secara persial hanya variabel motivasi yang dapat memberi

pengaruh yang signifikan. Sedangkan variabel kepemimpinan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi. Variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi.

Sementara itu Sujatmoko (2007) meneliti Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Di Dunkin' Donut's Cabang Arteri Jakarta menyatakan bahwa dengan melihat hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* maka dapat diketahui nilai r adalah sebesar 0,824 artinya bahwa antar pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan, sedangkan hasil hitung koefisien penentu (k_p) didapatkan nilai r^2 adalah sebesar 67,89% jadi terjadi peningkatan kinerja 67,89 % sisanya dari variabel luar.

Rahman (2013) meneliti pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sinkona Indonesia Lestari (Sil) Cianter-Subang. Insentif sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Sinkona Indonesia lestari (SIL). Sementara itu Yandiko (2012) meneliti Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Personal Pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi. Hasil kajiannya menyatakan bahwa ketiga variabel merespon positif dilingkungan rumah sakit bhayangkara Jambi dan keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional personal pada rumah sakit bhayangkara Jambi, yang mana motivasi memberi pengaruh

terhadap komitmen sebesar 32,2% sedangkan disiplin memberi 41,2% terhadap komitmen.

Asugian (2012) dalam kajiannya yang berjudul Pengaruh Koordinasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah menyatakan bahwa kedua variabel berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten tapanuli tengah, insentif berpengaruh 80,5% terhadap kinerja, sedangkan koordinasi 19,5%.

Batubara (2012) meneliti tentang Pengaruh Iklim Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Terdapat pengaruh langsung iklim kerja dan insentif terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

C. Kerangka Berpikir

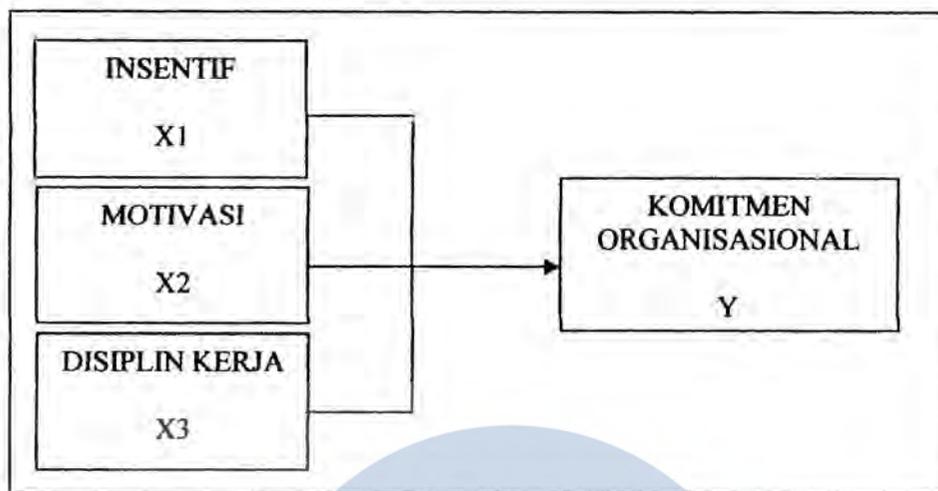
Personil yang memiliki komitmen yang tinggi adalah personil yang lebih stabil, lebih produktif dan memiliki pandangan positif serta akan melakukan/berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi dengan rasa tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi ditempat kerja. Komitmen organisasional tidak akan kuat manakala motivasi dari para personilnya sangat rendah, dengan adanya motivasi ini setiap individu karyawan mau bekerja keras, antusias untuk mencapai kemajuan organisasi.

Motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. (Nitisemito ; 2004

:34). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". (Handoko~ 2000:123). Insentif merupakan salah satu alat untuk mendorong dan mengarahkan aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diterapkan sebelumnya. Pemberian insentif dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang dapat memengaruhi loyalitas kerja. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan esok adalah lebih baik dari hari ini.

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau sikap seseorang, golongan masyarakat. Dengan keadaan disiplin kerja yang tinggi berarti adanya kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan, atau lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dengan tingginya disiplin kerja yang baik jelas personil sudah memiliki motivasi yang baik juga. Dengan demikian akan berdampak pada kuatnya komitmen personil kepada organisasi tempanya berkerja.

Bertolak dari uraian tersebut, dapat diduga bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan gambaran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Skema Kerangka Berpikir Hubungan Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional

Dari gambar di atas, komitmen organisasi merupakan variabel terikat, sedangkan insentif, motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel bebas. Gambaran tersebut merupakan pengaruh antara motivasi, insentif dan disiplin kerja diduga secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional personil pada Dinas Pemadam kebakaran Kota Jambi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1. Diduga secara parsial variabel insentif, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.

Hipotesis 2. Diduga secara simultan variabel insentif, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam satu perencanaan penelitian diperlukan desain penelitian, agar dalam penelitian menemukan jalan yang baik dan sistimatis Jonathan Sarwono (2006) menyatakan desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses secara benar tepat, sesuai sebagaimana rencana yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan menggunakan quesoner untuk pengumpulan data (Siringarimbu 1998). Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Menurut tingkat ekspalansinya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainya (Sugiyono, 2006: 11).

Jenis penelitian survei ini memfokuskan pada pengungkapkkan hubungan kausal antara variabel, yaitu suatu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab berdasarkan pengamatan terhadap yang terjadi, dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Variabel sebab akibat tersebut adalah insentif (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y). Pendekatan yang digunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian terhadap masalah-masalah merupakan pakta saat ini terhadap suatu populasi.

Tujuannya untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari objek yang diteliti (Indriantoro 1999). Adapun sifat penelitian *explanatory research* yaitu menguraikan dan menjelaskan pengujian mengenai konsep baru atau pencarian sebab akibat antara variabel.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992: 6). Sementara itu Arikunto (1996: 115) menyatakan populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1997: 51).

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2004: 57). Sedangkan Arikunto (2005: 117) mengatakan bahwa: "Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi".

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Nasution (2005: 135) mengemukakan bahwa, "mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teori, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya. Adapun

populasi dalam penelitian ini adalah anggota atau pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi berjumlah 116 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan kareakteristik yang di miliki oleh populasi (Sugiyono, 2004: 57). Sedangkan Arikunto (2005: 117) mengatakan bahwa: “sampel adalah sebagaian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagaian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Riduwan (2007: 56) mengemukakan: bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik sampel diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjek besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari *taro Yamane* atau *slovin* (dalam Riduwan, 2007: 65) sebagai berikut:

Rumus 1

$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$	<p>keterangan: n = jumlah sampel N = jumlah populasi = 116 d2 = presesi</p>
---------------------------------	---

Sehingga berdasarkan rumus atau teori tersebut diatas, maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{116}{116(0,10)^2 + 1} = \frac{116}{2,16} = 53,7 \text{ atau } 53 \text{ sampel}$$

Jumlah sampel tersebut ditentukan dengan pedoman sudah mewakili semua bagian jabatan yang ada di dinas pemadam kebakaran kota Jambi. sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Kerja di damkar Kota Jambi

No	Bidang	Populasi	Sampel	%
1	Sekteriat	10	5	50%
2	Bidang Pencegahan dan Pertamas	15	7	45%
3	Bidang Penanggulangan dan Penyelamatan	15	7	45%
4	Bidang sarana dan prasarana	10	5	50%
5	Bidan tenga teknis	66	29	40%
Jumlah		116	53	

C. Operasionalisasi Variabel

Singarimbun (2003: 46-47) mengatakan defenisi operasional merupakan insure penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, sedangkan tujuannya untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diukur, maka sebagai operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item
1	2	3	4	5
Komitmen Keorganisasian (y)	Komitmen keorganisasian sebagai kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, berkerja dan merasa ikut memiliki organisasi. (Allen, <i>et al</i> , 1993)	<ol style="list-style-type: none"> 1. komitmen afektif 2. komitmen kontinyu 3. komitmen normatif 	<ul style="list-style-type: none"> - merasa bahagia berada dalam organisasi. - loyalitas terhadap organisasi - memperhitungkan keuntungan untuk tetap berkerja dalam organisasi - memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi - kemauan kerja - tanggung jawab memajukan organisasi 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p>
Insentif (X2)	Insentif individu adalah suatu program kompensasi yang mengkaitkan bayaran dengan produktivitas seseorang” Menurut Simamora (2004),	<ol style="list-style-type: none"> 1. sesuai beban kerja. 2. tambahan penghasilan 3. sesuai dengan kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif memberikan dasar rasional - Insentif akan mem-bantu saya - Saya merasa insentif yang saya terima sebagai penghargaan - Saya lebih semangat kehadiran karenah sesuai insentif - insentif membantu kehidupan saya 	<p>1-3</p> <p>4-5</p> <p>6-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p>
Motivasi (Y1)	Motivasi sebagai ke mauan untuk mengupayakan level-level usaha kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> - melaksanakan tugas dengan baik - mengembangkan kemampuan 	<p>1-2</p> <p>3-4</p>

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item
	tinggi menuju tujuan- tujuan organisasi , dikondisikan oleh kemampuan usaha kerja untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.(Robbins 2008)	2. minat terhadap tugas 3. penghargaan terhadap tugas	- keterampilan pada pekerjaan - kesamaan kesempatan tugas - usaha untuk meningkat kan kualitas pekerjaan - kebanggaan terhadap hasil kerja	5-6 7-8 9-10 11-12
Disiplin kerja (x3)	Disiplin adalah suatu sikap seseorang atau kelompok yang berniat mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan sesuai standar standarga organisasi(Terry ,1993)	1. <i>selfdiscipline</i> 2. <i>Command Disipline</i>	- rasa tanggung jawab - kesadaran akan tugas - ketaatan pada peraturan - kepatuhan terhadap perintah dinas	1-3 4-6 7-9 10-12



Selanjutnya indikator-indikator tersebut di uraikan dalam bentuk item-item pertanyaan atau pernyataan. Pendapat responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja dan komitmen keorganisasian adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan menggunakan *skala likert* (Riduwan, 2007: 12). Untuk lebih jelasnya tentang skor pendapat responden seperti Tabel 3.3. dibawah ini:

Tabel 3.3
Skor Pendapat Reponden Tentang Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional

Pendapat responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian, dari Nasir (2003: 328). Data yang dikumpul berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berpengaruh dengan focus penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) teknik utama dalam pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket (kuesioner).

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat baik dilokasi

penelitian maupun pada instansi lain yang ada pengaruhnya dengan tujuan dari penelitian. Studi dokumentasi untuk memperoleh data langsung dari satker yang meliputi SOP, jukrah, juklap, juknis, HTCK, dan laporan analisa dan evaluasi, serta LAKIP 2012-2013 pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi yang relevan dengan focus penelitian.

Sedangkan teknik angket (quesoner) disebarakan pada responden dalam hal ini sebanyak 53 personil pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi. Pemilihan model angket ini didasarkan atas alasan bahwa: (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan, (b) setiap responden menghadapi cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan, (c) responden mempunyai kebebasan memberikan jawab, dan (d) dapat digunakan untuk mengumpulkan data responden dalam waktu yang tepat.

Melalui teknik model angket (quesoner) ini akan dikumpulkan data berupa jawaban tertulis dari responden atas sejumlah pertanyaan yang di ajukan dalam angket tersebut.

E. Teknik Analisis Data

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data karena akan dapat diketahui tentang makna dari data yang dikumpulkan dan hasil penelitian pun akan segera diketahui. Dalam menganalisis dan mengintepretasikan data dan informasi penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisa dtatistik (*verifikatif*).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan menyusun tabel *distribusi frekwensi* untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (*skor*) variabel yang diteliti masuk dalam katagori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi untuk variabel komit mengorganisasional dan motivasi, sedangkan sangat tidak baik, tidak baik, biasa-biasa saja, baik dan sangat baik untuk variabel disiplin kerja.

Untuk mencapai pada kriteria tersebut, maka dibuat dalam kreteria pengklasifikasian yang mengacup pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein (2001), dimana rentang rekor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$RS = \frac{n(m-1)}{m}$	<p>RS = rentang skala n = jumlah sampel m = jumla hal ternatif jawaban</p>
-------------------------	--

Sehingga :

$$RS = \frac{53(5-1)}{5} = 42,4 \text{ ekivalendengn } 43$$

Penentuan rentang skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 53 \times$$

$$= 53$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 53 \times 5$$

$$= 265$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert 1-5 maka kategori pengklasifikasian untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Rentang Pengklasifikasian Variabel Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
Motivasi (X1)	53-96	Sangat rendah
	97-140	Rendah
	141-184	Sedang
	185-228	Tinggi
	229-272	Sangat tinggi
Insentif (X2)	53-96	Sangat rendah
	97-140	Rendah
	141-184	Sedang
	185-228	Tinggi
	229-272	Sangat tinggi
Disiplin kerja (X3)	53-96	Sangat rendah
	97-140	Rendah
	141-184	Sedang
	185-228	Tinggi
	229-272	Sangat tinggi
Komitmen organisasioanal (Y)	53-96	Sangat rendah
	97-140	Rendah
	141-184	Sedang
	185-228	Tinggi
	229-272	Sangat tinggi

Dalam analisis deskriptif ini penulis juga menggunakan beberapa teknik untuk mendeskripsikan data hasil penelitian yaitu dengan menggunakan teknik penghitungan *mean*, *modus*, dan *standar Deviasi*. Dalam analisis deskriptif ini peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak (*software SPSS versi 19*).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini menggunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara

variabel motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran Kota Jambi. Dalam hal ini, teknik statistic yang digunakan adalah teknik Regresi Berganda. Adapun persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana: y : komitmen organisasional (devendent variabel)

X1: Insentif (independent variabel)

X2: Motivasi (independent variabel)

X3: disiplin kerja (independent variabel)

Bo: nilai minimum (intercept)

b1 b2: koefisien regresi (penduga terhadap parameter populasi)

e: kesalahan pengganggu (*disturbance error*)

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kuncuro, 2001). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2)=1, artinya variabel-variabel independen telah memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi - variansi dari variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2)=1, artinya variabel - variabel independen telah memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi-variansi dari variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2)=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.

b. Uji-F

Uji-F ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (x_1, x_2, x_3) secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen (y) (Kuncoro, 2001). Adapun langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).
 $H_a: b_i > 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (y).
- 2) Menentukan tingkat signifikansi. Pada penelitian sosial, kelaziman menggunakan taraf signifikansi adalah sekitar 5% sampai 1%, dalam penelitian ini taraf signifikansi ditetapkan sebesar 5% atau sebe 0, 05.
- 3) Kesimpulan. Seluruh penghitungan menggunakan SPSS 19.

c. Uji-t

Uji-t ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara individu atau masing – masing terhadap variabel dependen (y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (Koncoro, 2001). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).
 $H_a: b_i < 0$, artinya ada pengaruh negative antara variabel independen (X_i) Terhadap variabel dependen (y).
 $H_a: > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X_i) Terhadap variabel dependen (y).

- 1) menentukan tingkat signifikan dalam penelitian ini ditentukan taraf signifikansi 5% atau sebesar 0,05.
- 2) Keputusan Menggunakan spss 19



BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada pemda kota Jambi di dinas pemadam kebakaran kota Jambi dengan alamat Jln. HOS. Cokroaminoto No 113, kelurahan Sukakarya, kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Sementara itu penelitian dimulai pada Agustus 2014 sampai Oktober 2014 atau selama 2 bulan.

2. Pengumpulan Data

Penelitian ini menarik sampel sebanyak 53 responden personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi. Dari sebanyak 53 responden kuesoner tersebut, semuanya terkumpul secara penuh dan dapat di pergunakan. Maka tingkat reponden dari pengumpulan data adalah 100%, ini sangat memenuhi syarat keterwakilan sampel.

3. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi dengan jumlah 53 orang yang mana terlampir pada lampiran 2. Secara keseluruhan gambaran responden dapat dilihat dari aspek jenis kelamin, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa dinas, dan golongan responden tersebut dibawah ini:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas, apalagi dinas pemadam kebakaran harus mempunyai fisik dan stamina yang sangat terjaga karna bisa saja disaat tidak tertentu tugas memanggil kita. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang keadaan responden yang dalam hal ini adalah personil pemadam kebakaran Kota Jambi dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	50	95.3%
2	Perempuan	3	9,7%

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi, 2013

Dari gambaran di atas tabel 4.1 kebanyakan responden adalah lelaki yaitu hampir 90,5 % adalah laki-laki sedangkan yang perempuan kurang dari 9,5% dari responden yang diambil.

b. Usia Responden

Umur atau usia merupakan salah satu pertimbangan untuk melakukan pekerjaan. Di dinas pemadam kebakaran Kota Jambi usia sangat berpengaruh dalam kinerja personil dalam melaksanakan tugas dilapangan. Umur salah satu tolak ukur melihat kematangan emosional seseorang dalam melaksanakan tugasnya, dengan usia yang masih muda akan memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan dengan mereka yang memiliki umur yang lebih tua. Usia muda akan lebih produktif dan giat dalam melaksanakan tugas, walau kadang kala tidak

semuanya semangat. Maka motivasi oleh seseorang dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Personil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
Menurut Umur

No.	Umur	Frekuensi	Prosentse (%)
1	20-25	8	15,1%
2	26-30	18	33,9%
3	31-36	16	30,1%
4	37-40	4	7,5%
5	41-45	6	11,3%
6	46-56	1	1,8%
jumlah		53	100%

Data dari dinas pemadam kebakaran kota Jambi 2013

Dari gambar 4. 2 di atas, terlihat bahwa responden yang terbanyak berada pada kelompok umur 26 - 30 tahun yaitu 18 orang atau sekitar 33, 9% dan 31 - 35 tahun yang semuanya berjumlah 16 orang atau sekitar 30, 1%, diikuti oleh kelompok umur 20 - 25 tahun dengan jumlah sebanyak 8 orang atau sekitar 15, 1% dan di ikuti dengan responden dengan umur 41 - 45 ada 6 personil atau sekitar 11, 3% dari total sampel dan pada umur 37 - 40 ada 4 sampel atau sekitar 7, 5%. Untuk jumlah pegawai yang paling sedikit terdapat kelompok umur 46 - 56 tahun dengan jumlah sebanyak 1 orang atau 1, 8% dari sampel. Dari jumlah diatas dapat dilihat umur sampel yang rata-rata umur produktif yaitu dibawah 40 tahun 46 personil atau sekitar 86, 7% dari sampel. Sedangkan usia diatas 41 tahun ada 7 sampel atau sekitar 13, 2% .

c. Status Perkawinan

Status perkawinan sangat berperan dalam membentuk suatu motivasi dalam berkerja. Seseorang yang telah menikah biasanya akan lebih memiliki kondisi emosional yang relative lebih stabil dan keinginan yang lebih tinggi untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tetap. Untuk memperoleh data yang baik peneliti mebuat tabel distribusi frekuensi seperti berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Personil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi
Menurut Status Perkawinan

No	Status	Frekuensi	Prosentase(%)
1	Kawin	37	69,8%
2	Belum kawin	15	28,3%
3	Duda/janda	1	1,8%
Jumlah		53	100%

Data dinas pemadam kebakaran kota Jambi 2013

Dari tabel 4.4 di atas personil yang menikah berada pada posisi yang paling atas dengan jumlah 37 orang atau sekitar 69, 8%, dan di ikuti dengan personil yang belum menikah 15 orang atau sekitar 28, 3% sedangkan yang duda atau janda 1 orang atau sekitar 1, 8% dari personil ini pun sudah pada usia diatas 40 tahun.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada suatu sistem kinerja suatu organisasi, makin tinggi tingkat sumber daya manusia seseorang maka makin bagus kinerja yang dilakukan. Pola pikir seseorang yang berpendidikan akan sangat jauh berbeda dengan tingkat pendidikan yang paling rendah. Namun tidak

menutup kemungkinan orang yang pendidikan yang lebih rendah tapi pergaulannya luas bisa lebih bagus dari pendidikan yang lebih tinggi. Untuk gambaran tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Frekuensi Tingkat Pendidikan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

No.	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase(%)
1	SMA	35	66,0%
2	D3	2	3,7%
3	S1	14	26,4%
4	S2	2	3,7%
Jumlah		53	100

Data dinas pemadam kebakaran kota Jambi 2013

Dari segi tingkat pendidikan tergambar bahwa kebanyakan responden berpendidikan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) yaitu sebanyak 35 orang atau sekitar 66% dari keseluruhan responden yang ada. Besarnya jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA ini kemudian diikuti oleh mereka yang berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1) 14 Responden atau 26, 4% dari responden, dan D3 dan Sarjana Strata 2 (S2) yang masing-masingnya berjumlah 2 orang atau sekitar 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa, pegawai yang bekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi telah memiliki tingkat pendidikan sudah baik.

e. Lama Masa Dinas

Masa dinas atau lama berkerja secara teori dikaitkan dengan keterampilan atau profesionalisme seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, di dinas pemadam kebakaran karyawan yang direkrut rata rata diambil dari honorer dan

dilakukan pelatihan serta pendidikan dalam mendangulangi bencana kebakaran kota Jambi. Untuk melihat lama nya dinas atau berkerja seorang personil di dinas pemadam kebakaran kota Jambi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Frekuensi Lamanya Bertugas Didinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

No.	Lama Dinas	Frekuensi	Prosentase(%)
1	0-10 tahun	43	81,1 %
2	11-20	9	16.9%
3	21 keatas	1	1,8%
Jumlah		53	100%

Data diambil 2013

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas terlihat bahwa responden yang terbanyak adalah mereka yang telah mengabdikan dirinya diantara 0 sampai dengan 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 43 orang atau sekitar 81,1% dari keseluruhan responden yang ada. Angka ini menunjukkan bahwa kebanyakan dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi didominasi oleh pegawai baru. Demikian juga dilihat secara rata-rata, masa kerja responden 11-20 adalah sebesar 16,9 atau 9 orang, sedangkan masa diatas 21 tahun itu masa mendekati pensiun ada 1 responden atau 1,8% dari sampel.

f. Jabatan Dan Golongan

Berdasarkan data yang terkumpul di dinas pemadam kebakaran kota Jambi di peroleh gambaran keadaan responden dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Jabatan Didinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

No	Bidang	Frekuensi	Prosentase(%)
1	Sekteriat	5	7,5%
2	penanggulangan dan penyelamatan	7	11,3%
3	pencegahan dan pertamas	7	11,3%
4	sarana prasarana	5	7,5%
5	tenaga teknis	29	62,2%
Jumlah		53	100

Data dari dinas pemadam kebakaran

Dari tabel di atas terlihat bahwa kelompok responden yang terbanyak berada di unit pelaksana yaitu 33 orang atau sekitar 62.2% dari total sampel dinas pemadam kebakaran kota Jambi, mengapa tenaga teknis lebih banyak diambil? karena tenaga teknis lebih mudah mengambil datanya dan secara kasat mata kedisiplinan mereka mudah terlihat, dengan jumlah yang banyak maka sampel diambil di atas 45 % perbidang, yang mana bidang teknis diambil 50 persen, maka peneliti sangat tertarik dengan tenaga teknis, sedangkan sisa dari responden diambil dari karyawan staf atau tenaga administrasi 20 personil.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam model penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu variabel komitmen organisasional, variabel motivasi, variabel insentif dan variabel disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian ini, yaitu dengan menggunakan survey dengan menggunakan data primer atau data yang kumpul langsung dari semua responden melalui instrument kuesioner (daftar pertanyaan) yang di ajukan menggunakan skala liekert dengan interval 5 point, dimana poin 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju melakukan pernyataan-pernyataan, poin 2

menyatakan responden tidak setuju melakukan pernyataan – pernyataan, poin 3 menyatakan bahwa responden kurang setuju melakukan pernyataan- pernyataan, poin 4 menyatakan bahwa responden setuju melakukan pernyataan –pernyataan dan poin 5 menyatakan bahwa responden sangat setuju melakukan pernyataan – pernyataan. Sudjana (1996:335) mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut :

1. Nilai P antara 90% - 100% = capaian Sangat Baik (SB)
2. Nilai P antara 80% - 89% = capaian Baik (B)
3. Nilai P antara 65% - 79% = capaian Cukup Baik (CB)
4. Nilai P antara 55% - 64% = capaian Kurang Baik (KB)s
5. Nilai P antara 0% - 54% = capaian Sangat Tidak Baik (STB)

Dalam hal penulis berusaha menggambarkan perolehan data tersebut agar diperoleh gambaran yang jelas tentang respon dari semua responden tentang keempat variabel utama untuk diteliti tersebut. Untuk memperjelaskan mengenai keempat variabel diteliti tersebut, akan dijelaskan di bawah ini secara satu persatu.

a. Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini, komitmen organisasional dikenal dengan 12 indikatornya. Hasil penelitian terhadap 53 personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi yang terjadi responden memberi respon terhadap pernyataan yang di ajukan sebagai berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional
Personil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Ket
Ko1	Saya merasa bangga kerja di organisasi ini.	1	1	0	30	21	227	tinggi
		1,8%	1,8%	0%	56,6%	39,6%		
Ko2	Saya merasa sangat senang bila melaksanakan tugas dari organisasi ini .	3	0	1	28	21	220	tinggi
		5,6%	0%	1,8%	52,8%	39,6%		
Ko3	Saya sangat loyal dengan organisasi ini.	0	1	5	32	15	221	tinggi
		0%	1,8%	9,4%	60,3%	28,3%		
Ko4	Saya merasa kalau saya bagian dari organisasi ini.	0	4	7	28	14	220	tinggi
		0%	7,5%	13,2%	52,8%	26,4%		
Ko5	Saya merasa bahagia saat berkerja disini.	1	1	8	25	18	217	tinggi
		1,8%	1,8%	15,0%	47,1%	33,9%		
Ko6	Saya ingin kerja terus disini.	3	6	19	16	9	183	sedang
		5,6%	11,3%	35,8%	30,1%	16,9%		
Ko7	Saya merasa rugi kalau keluar dari organisasi ini.	3	4	14	20	12	295	Sangat Tinggi
		5,6%	7,5%	26,4%	37,7%	22,6%		
Ko8	Saya berusaha tetap bekerja disini.	0	13	13	15	12	217	tinggi
		0%	24,5%	24,5%	28,3%	22,6%		
Ko9	Saya akan terus meningkatkan kualitas kerja.	0	5	10	29	9	195	tinggi
		0%	9,4%	18,8%	54,7%	16,9%		
Ko10	Saya merasa mendapat dorongan dari organisasi.	0	1	4	39	9	205	tinggi
		0%	1,8%	7,5%	73,5%	16,9%		
Ko11	Saya mendapat ketengan dalam organisasi ini.	0	0	0	30	23	231	Sangat tinggi
		0%	0%	0%	56,6%	43,3%		
Ko12	Saya selalu hormat dengan rekan kerja.	1	0	0	31	21	231	Sangat tinggi
		1,8%	0%	0%	58,4%	39,6%		

Dari 53 orang responden menunjukkan memberikan penilaian setuju (S) dan sangat setuju (SS) melakukan upaya-upaya kearah peningkatan komitmen organisasional, dari semua pertanyaan respon terhadap kedua pertanyaan ini di

anggap sangat tinggi. Penilaian dengan kategori sangat tinggi dalam melakukan upaya-upaya kearah peningkatan komitmen adalah pernyataan personil bahwa mereka merasa bangga, senang dan loyal terhadap organisasi, merasa memiliki ikatan yang kuat dan beruntung bekerja pada organisasi. Para personil juga merasa akan rugi dan akan susah jika keluar dari organisasi.

Dari lampiran 4 diperoleh informasi bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel komitmen adalah 4,09 dan tingkat capaian responden sebesar 81.73 % dengan kategori baik.

Jika dirinci pada lampiran 4 pada tabel komitmen normatif perindikator komitmen berkisar 4.36, komitmen normatif mempunyai nilai tertinggi dengan nilai rata-rata 4,36 dan pencapaian responden 87.17%. Dimana responden sangat setuju pada item 11 adalah 37.74% dan item 12 sebesar 37.74% sedangkan pada jawaban responden setuju pada item 11 sebesar 60,38% dan pada item 12 sebesar 60,38%, dan pada pernyataan kurang setuju sebesar 1,89 % dari respnden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen normatif dilaksanakan dengan baik dan sangat tinggi.

Pada komitmen efektif terlihat pada lampiran 4 pada tabel komitmen efektif mempunyai nilai rata-rata 4.14 dan pencapain responden 82.74%, dimana responden sangat setuju pada item 1 sebesar 37,74%, pada item 2 sebesar 37,74% sedangkan pada item 3 sebesar 28.30% dan pada item 4 sebesar 22.64% responden, dan pada pernyataan setuju pada item 1 sebesar 58,49 % pada item 2 responden memberi pernyataan sebesar 54.72%, sedangkan pada item 3 dan paling tertinggi reponden memberi pernyataan 60,38%, dan pada item 4

responden memberi pernyataan 56,60%. Sedangkan pernyataan pada kurang setuju responden memberi jawaban pada item 3 sebesar 9,43% dan pada item 4 sebesar 13,21%. Pada pernyataan tidak setuju pada item 1 sampai 3 dan satu responden atau 1,89% dan pada item 4 sebesar 7,55%. Pernyataan responden pada sangat tidak setuju pada item 1 sebesar 1,89% dan pada item 2 sebesar 5,66% pernyataan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen efektif dilaksanakan dengan baik.

Indikator yang mempunyai nilai terendah adalah komitmen kontiyu terlihat pada lampiran 4 pada tabel komitmen kontiyu dengan nilai rata-rata 3,76 dan tingkat capaian responden sebesar 75,28% dengan kategori baik, yang mana responden memberi pernyataan pada item 5 sampai 10 pada pernyataan sangat setuju adalah dari 15,09% sampai 33,96%. Dan pada pernyataan setuju dari item 5-10 adalah sebesar 26,42% sampai 73,58%. Sedangkan pernyataan kurang setuju dari item 5-10 adalah sebesar 5,66% - 35,85%. pada pernyataan tidak setuju dari item 5-10 yang mana pernyataan yang diberi oleh responden 1,89% sampai 22,64%. sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju pada item 5 sampai 8 adalah antara 1,89% sampai 7,55%. dengan demikian pada komitmen kontinyu baik.

b. Insentif

Dalam penelitian ini, insentif dikenali dengan 12 indikatornya, hal ini sesuai dengan hasil uji validasi instrument yang merekomendasikan, dari 53 personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi yang dijadikan responden member

respon dengan mengajukan pertanyaan terlihat pada lampiran 4 Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Insentif
Personil Damkar Kota Jambi

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
IF 1	Insentif akan membantu saya mengekspresikan kemampuan dan kompetensi	0	0	1	39	13	224	Tinggi
		0%	0%	1,8%	73,5%	24,5%		
IF2	Insentif dapat memberikan kesempatan bagi untuk mencapai apa yang diinginkan	0	1	5	28	25	235	Sangat Tinggi
		0%	1,8%	9,4%	66,0%	22,6%		
IF3	Insentif memberikan dasar yang rasional atas prestasiseorang	1	0	1	33	18	230	Sangat Tinggi
		1,8%	0%	1,8%	62,2%	33,9%		
IF4	Insentif membuat orang lain menghormati saya di dalam organisasi	1	1	2	27	22	227	Tinggi
		1,8%	1,8%	3,7%	50,9%	41,5%		
IF5	Insentif dikeluarkan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang berkualitas	4	2	5	28	14	221	Tinggi
		7,5%	3,7%	9,4%	52,8%	26,4%		
IF6	Saya merasa apa yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya laksanakan	0	0	1	29	23	222	Tinggi
		0%	0%	1,8%	54,7%	43,3%		
IF7	Saya merasa insentif yang saya terima sebagai penghargaan	1	1	3	26	22	226	Tinggi
		1,8%	1,8%	5,6%	49,0%	41,5%		
IF8	Saya merasa apa yang saya terima sesuai harapan	0	0	2	27	24	222	Tinggi
		0%	0%	3,7%	50,9%	45,2%		
IF9	Saya merasa apa yang saya terima meningkatkan kinerja saya	0	0	0	31	22	236	Sangat Tinggi
		0%	0%	0%	58,4%	41,5%		
IF10	Saya merasalebih fokus dalam pekerjaan	0	0	1	29	23	229	Sangat Tinggi
		0%	0%	1,8%	54,7%	43,3%		
IF11	Saya lebih semangat kehadiran karena sesuai insentif	0	0	3	28	22	229	Sangat Tinggi
		0%	0%	5,6%	52,8%	41,5%		

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
IF12	Apa yang saya terima membantuh menyelesaikan tugas-tugas	1	0	1	26	25	85	Sangat Renda
		1,8%	0%	1,8%	49,0%	47,1%		

Pada tabel 4.9 di atas, nampak bahwa dari personil dinas pemadam kebakaran memberikan nilai yang dikategorikan tinggi berkaitan dengan pengaruh insentif di dinas pemadam kebakaran kota Jambi. Pada lampiran 4 pada tabel insentif dapat dilihat pada variabel insentif di dinas pemadam kebakaran masih tergolong cukup, dilihat terjadi kekurangan pada insentif sesuai dengan beban kerja dengan jumlah rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3.85 dan pernyataan responden adalah 76.91% dengan rincian per variabel dapat dilihat pada pernyataan pernyataan berikut ini:

Pernyataan yang paling tinggi pada insentif sesuai dengan beban kerja terlihat dalam lampiran 4 pada tabel sesuai beban kerja jumlah rata-rata 4.29 dan pernyataan responden sebesar 85,81% dengan rincian pernyataan pada pernyataan sangat setuju dari item 1 sampai item 5 responden memberi pernyataan sebesar 34.34%, pernyataan responden dengan setuju dari item 1-5 sebesar 60.75%, pernyataan pada kurang setuju sebesar 4,53% sedangkan pada pernyataan tidak setuju terjadi pada item 5 sebesar 0,38%, pada pernyataan sangat tidak setuju responden tidak memberi jawaban. Maka pada variabel insentif sesuai dengan beban kerja dikategorikan baik.

Pernyataan pada variabel insentif tambahan pada lampiran 4 tabel insentif tambahan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,28 dan nilai responden 85,66% dengan rincian per item pada setiap pernyataan, pada pernyataan sangat setuju

sebesar 40.00% dari item 1 sampai 5, pada pernyataan setuju dari item 1 sampai 5 sebesar 48.68% , sedangkan pada pernyataan kurang setuju dari item 6 sampai 10 sebesar 10.94% dan pada pernyataan tidak setuju pada item 6 sebesar 0,38% dan pada pernyataan sangat tidak setuju tidak ada pernyataan dari responden, maka dapat dikategorikan pada insentif tambahan penghasilan dalam kategori baik.

Pernyataan pada insentif sesuai dengan kinerja pada lampiran 4 pada tabel sesuai dengan beban kerja dapat dilihat nilai rata rata sebesar 2,96 dengan respon responden 59,25%, dengan perincian pada setiap pernyataan adalah pada pernyataan sangat setuju sebesar 40.57% pernyataan setuju dari item 11 sampai 12 sebesar 54.72%, pernyataan kurang setuju sebesar 4.72% sedangkan pada pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 %.

Dapat disimpulkan nilai rata-rata pernyataan dari 12 item pernyataan adalah pada pernyataan sangat setuju sebesar 38.30% pada pernyataan setuju sebesar 54.72% pada pernyataan kurang setuju sebesar 6.73% pada pernyataan tidak setuju 0,25% dan pada pernyataan sangat tidak setuju 0%, dengan nilai rata rata sebesar 3.85 dengan nilai respon responden sebesar 76.91% maka variabel insentif cukup baik.

c. Motivasi

Dalam penelitian ini, motivasi kinerja dikenali dengan 12 indikatornya, hal ini sesuai dengan hasil uji validasi instrument yang merekomendasikan, dari 53 personil dinas pemadam kebakaran Kota Jambi yang dijadikan respondent

memberi respon dengan mengajukan pertanyaan terlihat pada tabel 4.8 dan lampiran 4 pada tabel motivasi.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Personil
Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
MT1	Berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	1	0	0	35	18	227	Tinggi
		1,8%	0%	0%	66,0%	33,9%		
MT2	Berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan	1	0	1	34	17	225	Tinggi
		1,8%	0%	1,8%	64,1%	32,0%		
MT3	Selalu ingin tampil dalam kinerja, untuk prestasi kedepan	1	2	1	36	11	212	Tinggi
		1,8%	3,7%	1,8%	67,9%	20,7%		
MT4	Mempunyai keterampilan dan terus menambah keterampilan dalam kinerja	0	1	1	36	15	223	Tinggi
		0%	1,8%	1,8%	67,9%	28,3%		
MT5	Mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri setiap personil	0	0	4	34	15	219	Tinggi
		0%	0%	7,5%	64,1%	28,3%		
MT6	Percaya diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	4	34	15	224	
MT7	Sangat senang dengan tugas yang diberikan	0	0	3	37	13	222	Tinggi
		0%	0%	5,6%	69,8%	24,5%		
MT8	Di adakan pelatihan setiap personil setahun sekali	1	0	0	29	23	226	Tinggi
		1,8%	0%	0%	54,7%	43,3%		
MT9	Selalu terdorong untuk kerja dengan baik	1	0	4	34	14	219	Tinggi
		1,8%	0%	7,5%	64,1%	26,4%		
MT10	Sangat puas dengan kesejahteraan yang diberikan	1	0	6	32	14	214	Tinggi
		1,8%	0%	11,3%	60,3%	26,4%		
MT11	Selalu mengadakan kopentensi untuk pengembangan dalam mendapat jabatan	1	0	3	31	18	222	Tinggi
		1,8%	0%	5,6%	58,4%	33,9%		
MT12	Diberi kesempatan yang mempunyai prestasi	2	0	3	30	18	218	Tinggi
		3,7%	0%	5,6%	56,6%	33,9%		

Pada tabel di atas, terlihat bahwa dari personil dinas pemadam kebakaran memberikan nilai yang dikategorikan tinggi dan sangat tinggi berkaitan dengan pengaruh motivasi di dinas pemadam kebakaran kota Jambi. Dan pada lampiran 4 dapat dilihat bahwa rata-rata skor per indikator pada variabel motivasi adalah

4,16 dan tingkat capaian responden sebesar 83.30 % dengan kategori baik. Jika dirinci per indikator berkisar 4.00-4.28.

Motivasi dilampiran 4 pada tabel tanggung jawab mempunyai nilai rata-rata 4.17 dan nilai rata-rata responden adalah 83.47% , dimana dapat dirincikan dari setiap item nilai rata-rata responden yang mana pada item 1 sampai 5 pada pernyataan sangat setuju adalah sebesar 27.92%. Pada pernyataan responden setuju adalah sekitar 65.28%, sedangkan pada pernyataan kurang setuju pada item 2 sampai 5 adalah sebesar 4,53% pernyataan. Sedangkan pernyataan tidak setuju hanya pada item 3 dan item 5 sebesar 0,75%. Pada pernyataan sangat tidak setuju dari item 1 sampai item 3 adalah sebesar rata 1.51%, dapat dikategorikan pada motivasi tanggung jawab ini dengan nilai baik.

Pada motivasi minat terhadap tugas pada lampiran 4 pada tabel motivasi minat tugas mempunyai nilai rata-rata pada pernyataan sangat setuju dari item 6 sampai item 10 adalah 27.17% responden, pada pernyataan setuju adalah sebesar 64.91%, pada pernyataan responden kurang setuju adalah sebesar 6.42%. Sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju pada item 8 dan 10 nilai rata-ratanya adalah 0.75%. Dilihat dari semuanya dapat dikatakan pada motivasi minat terhadap tugas dengan nilai rata-rata keseluruhan adalah sebesar 4.16 dengan nilai responden adalah 83.40%. kalau dilihat secara keseluruhan nilai dari setiap pernyataan adalah pada pernyataan sangat setuju sebesar 28.74% pada pernyataan setuju sebesar 62.89%, pada pernyataan kurang setuju 6.16%, pada pernyataan tidak setuju 0.50% dan pada pernyataan sangat tidak setuju sebesar 1.70% dengan total nilai sesuai dengan pernyataan dari Sudjana maka dapat dikategorikan baik.

Motivasi penghargaan terhadap tugas dilihat pada Lampiran 4 pada tabel motivasi penghargaan. Mempunyai nilai rata-rata sebesar 4.15 dengan respon responden 83.02%, dengan memberikan beberapa item pertanyaan dari item 11 sampai item 12, maka dapat dikatakan bahwa motivasi baik terhadap komitmen.

d. Disiplin Kerja

Data yang diperoleh dari semua anggota dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui angket atau kuisioner yang bersipat tutup. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Personil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Jambi

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
DK1	semua tugas tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi harus selesai	0	1	4	37	11	103	Tinggi
		0%	1,8%	7,5%	69,8%	20,7%		
DK2	Selalu semangat untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan organisasi	0	1	5	35	12	102	Tinggi
		0%	1,8%	9,4%	66,0%	22,6%		
DK3	Selesai kerja selalu memperhatikan keamanan dan kerapihan ruang kerja	1	0	1	33	18	93	Renda
		1,8%	0%	1,8%	62,2%	33,9%		
DK4	Peralatan di kantor sangat membantu kelancaran tugas	1	1	2	27	22	218	Tinggi
		1,8%	1,8%	3,7%	50,9%	41,5%		
DK5	Percaya peralatan dikantor mendukung kelancaran kerja	4	2	5	28	14	204	Tinggi
		7,5%	3,7%	9,4%	52,8%	26,4%		
DK6	Peralatan kantor harus dijaga dan dirawat maksimal untuk ketahanan usia pakai	0	0	1	29	23	233	Sangat Tinggi
		0%	0%	1,8%	54,7%	43,3%		
DK7	Merasa sangat malu bila mana terlambat datang kekantor	1	1	3	26	22	233	Sangat Tinggi
		1,8%	1,8%	5,6%	49,0%	41,5%		
DK8	Apel serah terima jaga lama jaga baru menjadi kewajiban setiap personil	0	0	2	27	24	233	Sngat Tinggi
		0%	0%	3,7%	50,9%	45,2%		

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	SKOR	KET
DK9	Apel serah terima jaga lama jaga baru menjadi kewajiban setiap personil	0	0	0	31	22	232	Sangat Tinggi
		0%	0%	0%	58,4%	41,5%		
DK10	Walau pimpinan sedang tugas keluar,tetap bertugas sesuai dengan ketetapan organisasi	0	0	1	29	23	234	Sangat Tinggi
		0%	0%	1,8%	54,7%	43,3%		
DK11	Tidak terpengaruh oleh rekan rekan yang sering terlambat masuk kantor	0	0	3	28	22	227	Tinggi
		0%	0%	5,6%	52,8%	41,5%		
DK12	SOP organisasi harus kita pahami dan dilaksanakan oleh setiap personil	1	0	1	26	25	233	Sangat Tinggi
		1,8%	0%	1,8%	49,0%	47,1%		

Pada disiplin kerja pada item 1 sampai 6 terlihat pada pernyataan pernyataan responden pada setiap item dalam katagori baik, pada lampiran 4 tabel disiplin kerja juga dapat dilihat disiplin self diciplin terlihat nilai rata rata sebesar 3.00 dengan respon responden 59.94% dengan perincian per item pada setiap pernyataan sebagai berikut: pada pernyataan sangat setuju sebesar 29.56% pada pernyataan setuju sebesar 59.12% pada pernyataan kurang setuju sebesar 7,23%, pada pernyataan tidak setuju 2.20% sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju sebesar 1.89%, maka pada disiplin ini dalam katagori kurang.

Disiplin commend disiplin terlihat pada lampiran 4 pada tabel disiplin kerja dari item 7 sampai 12 terlihat nilai rata rata 4,38 dengan nilai respon responden 87.55% dengan perincian pernyataan sebagai berikut : pada pernyataan sangat setuju 42.45% pada pernyataan setuju sebesar 53.77% pernyataan kurang setuju sebesar 3.14%, pada pernyataan tidak setuju sebesar 0,31% dan pada pernyataan sangat tidak setuju sebesar 0.31%, maka dari setiap pernyataan rata rata dari semua item dalam Disiplin commend diciplin adalah pada pernyataan sangat setuju sebesar 36.01% pernyataan setuju sebesar 56.45% pada pernyataan

kurang setuju sebesar 5.19% pernyataan tidak setuju sebesar 1,26% sedangkan pada pernyataan sangat tidak setuju sebesar 1.10% dengan total rata rata sebesar 3.69 dengan nilai respon responden 73.74%, berdasarkan teori Sundjana maka disiplin cukup baik.

5. Uji Prasayarat Analisis

Karena variabel – variabel penelitian masing-masing diukur dengan menggunakan indikator - indikator, maka untuk menyakinkan bahwa variabel variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya diperlukan pengujian mengenai validitas dan reliabilitas dari indikator indikator tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan harus dapat mengungkap mengenai variabel dimaksud. Bagiaan berikut ini menyajikan hasil-hasil uji statistik menggunakan perangkat SPSS 19 terhadap varariabel – variabel yang diteliti.

1) Uji Validitas Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Untuk hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel komitmen organisasional dikembangkan dalam bentuk 12 indikator dan diperoleh hasil dibawah ini:

Tabel 4.12
Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	43.55	30.829	.632	.808
item2	43.64	30.504	.501	.817
item3	43.68	33.953	.387	.831
item4	43.89	31.064	.534	.814
item5	43.74	30.352	.581	.810
item6	44.38	29.009	.562	.812
item7	44.15	27.092	.735	.793
item8	44.38	29.124	.505	.819
item9	43.96	30.845	.529	.814
item10	43.79	34.360	.357	.832
item11	43.47	34.408	.314	.829
item12	43.51	33.255	.373	.826

Data diolah tahun 2014

Semua item soal variabel y (komitmen organisasional) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{table}$. Contohnya item soal 1 $r_{hitung} = 0,632$ sedangkan $r_{table} = 0,279$. Hal ini dinyatakan bahwa item butir 1 dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Terhadap Variabel Insentif

Untuk hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel insentif dikembangkan dalam bentuk 12 indikator dapat diperoleh hasilnya pada tabel 4.15 berikut

Tabel 4.13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	47.36	18.465	.458	.847
item2	47.15	17.861	.481	.846
item3	47.25	18.073	.455	.847
item4	47.30	18.061	.442	.848
item5	47.42	17.517	.481	.846
item6	47.40	16.821	.549	.841
item7	47.32	16.684	.573	.839
item8	47.40	16.821	.611	.836
item9	47.13	16.232	.755	.825
item10	47.26	17.429	.530	.842
item11	47.26	17.390	.538	.842
item12	47.19	18.271	.432	.849

Semua item soal variabel x2 (intensif) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{table}$. Contohnya item soal 1 $r_{hitung} = 0,458$ sedangkan $r_{table} = 0,279$. Hal ini dinyatakan bahwa item butir 1 dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi

Untuk hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel motivasi dikembangkan dalam bentuk 12 indikator dapat diperoleh hasilnya pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.14
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	45.74	20.544	.558	.824
item2	45.77	20.871	.485	.830
item3	46.02	19.173	.612	.819
item4	45.81	21.464	.523	.828
item5	45.89	20.102	.650	.818
item6	45.79	21.206	.525	.827
item7	45.83	22.605	.324	.839
item8	45.75	20.073	.514	.828
item9	45.89	21.410	.471	.831
item10	45.98	22.327	.425	.849
item11	45.83	20.144	.552	.824
item12	45.91	18.933	.634	.817

Data diolah tahun 2014

Semua item soal variabel x1 (motivasi) dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r table. Contohnya item soal 1 r hitung = 0,558 sedangkan r table = 0,279. Hal ini dinyatakan bahwa item butir 1 dinyatakan valid.

4) Uji validitas Terhadap variabel disiplin kerja

Untuk hasil perhitungan uji validitas terhadap variabel disiplin kerja tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Perhitungan Uji Validitas untuk Variabel Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	46.81	23.079	.338	.825
item2	46.79	21.206	.453	.804
item3	46.62	20.201	.520	.797
item4	46.75	20.227	.352	.818
item5	47.02	19.673	.355	.822
item6	46.47	21.408	.501	.801
item7	46.60	18.590	.700	.778
item8	46.47	21.831	.351	.811
item9	46.49	21.024	.644	.794
item10	46.45	20.906	.562	.796
item11	46.58	19.324	.654	.785
item12	46.47	20.177	.632	.789

Data diolah tahun2014

Semua item soal variabel x3 (disiplin kerja) dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r table. Contohnya item soal 1 r hitung = 0,338 sedangkan r table = 0,279. Hal ini dinyatakan bahwa item butir 1 dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesoner yang merupakan indikator dari suatu variabel (ghozali ,2005;41). Sebuah kuesoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2005;42), terdapat beberapa cara untuk mengaukur reliabilitas, satu diantaranya yang digunakan disini adalah dengan pengukur sekali saja, yakni pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Perangkat SPSS 19 telah menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan ujian statistik cronbach alpha, sebuah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,60$.

Penelitian ini melibatkan 4 (empat) variabel utama, yakni variabel komitmen organisasional sebagai variabel dependen (variabel yang akan dijelaskan) dengan 12 indikator dan tiga variabel independen (variabel – variabel penjelas) yang terdiri dari insentif dengan 12 indikator, motivasi dengan 12 indikator, disiplin kerja dengan 12 indikator. Uji reliabilitas ini dimaksud untuk menguji apakah indikator – indikator dari masing – masing variabel adalah reliabel atau handal untuk mengukur variabel – variabel dimaksud. Dari hasil olahan statistik menggunakan perangkat SPSS 19 sebagai mana ditampilkan dalam lampiran 10 dapat diringkaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Reliabilitas terhadap Variabel Komitmen Organisasional, Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja

Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen organisasional	12	.830	>0,60
motivasi	12	.840	>0,60
Insentif	12	.854	>0,60
Disiplin kerjas	12	.816	>0,60

Data diolah tahun2014

1). Reliabilitas untuk Variabel Komitmen Organisasional.

Variabel komitmen organisasional ditunjukkan berupa 12 (dua belas) indikator. Hasil statistik seperti yang menghasilkan nilai cronbach alpha sebesar 0,830 menurut kreteria yang tersebut diatas, bila nilai cronbach alpha lebih besar dari angka 0, 60 maka variabel komitmen adalah reliabel atau handal.

2). Reliabilitas untuk Variabel Insentif

Variabel insentif ditunjukkan berupa 12 pertanyaan, hasil statistik seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.16 menghasilkan nilai cronbach alpha 0,854 lebih besar dari angka 0,60, maka variabel disiplin kerja adalah reliabel atau handal.

3). Reliabilitas untuk Variabel Motivasi

Variabel motivasi ditunjukkan berupakan 12 (dua belas) indikator. Hasil statististik seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.16 menghasilkan nilai cronbach 0,840, menurut kreteria yang disebut diatas, bila nilai cronbach alpha lebih besar dari angka 0,60, maka variabel motivasi adalah reliabel atau handal.

4). Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja ditunjukkan berupa 12 pertanyaan, hasil statistik seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.16 menghasilkan nialai cronbach alpha 0,816

lebih besar dari angka 0,60, maka variabel disiplin kerja adalah reliabel atau handal. Besar hasil uji reliabilitas atau uji kehandalan terhadap keempat variabel diatas, ternyata kesemuanya merupakan konsep – konsep yang handal, oleh karena itu dapat dilibatkan dalam model analisis berikut.

c. Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari data sampel mendekati normalitas populasi. Pengujian normalitas penyebaran skor data dengan menggunakan Uji *Kolmogorof Smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal / tidaknya suatu distribusi data adalah α 0,01.

- Jika $Asymsig > Alpha$ (0,01) berarti distribusi data normal
- Jika $Asymsig < Alpha$ (0,01) berarti distribusi data tidak normal

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada lampiran dan rangkuman tabel seperti di bawah ini:

Tabel 4.17
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1intensif	X2motivasi	X3disiplin kerja	Ykomitmen Organisasional
N	53	53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	51.58	50.00	50.87	47.79
	4.555	4.922	4.915	6.100
Most Extreme Differences	.114	.120	.101	.084
	.114	.085	.101	.071
	.113	-.120	-.097	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z	.829	.875	.734	.611
Asymp. Sig. (2-tailed)	.498	.428	.653	.849

Data diolah tahun2014

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel insentif (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan Komitmen organisasional (Y) datanya tersebar secara normal, sebab level signifikan $> \alpha = 0,05$, masing-masing nilai signifikannya adalah $X_1 = 0,498$, $X_2 = 0,428$, $X_3 = 0,653$ dan $Y = 0,849$. Nilai signifikan $> 0,05$ ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut datanya yang berdistribusi normal.

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan *Test Homogeneity of Variance*.

1. Uji homogenitas intensif (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y)

Tabel 4.18
Test of Homogeneity of Variances Komitmen Organisasional Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.521	11	34	.169

Data diolah tahun 2014

Dari Tabel di atas, diperoleh masing-masing skor signifikansi homogeneity varian dari variabel intensif terhadap komitmen organisasional sebesar 0,169. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

2) homogenitas motivasi (X2) terhadap komitmen organisasional (Y)

Tabel 4.19
Test of Homogeneity of Variances

Komitmen Organisasional Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.040	11	33	.435

Data diolah tahun 2014

Dari Tabel di atas, diperoleh masing-masing skor signifikansi homogeneity varian dari variabel motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,435. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

3. Uji homogenitas disiplin kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y)

Tabel 4.20
Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.548	11	34	.160

Data diolah tahun 2014

Dari Tabel di atas, diperoleh masing-masing skor signifikansi homogeneity varian dari variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,160. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

e. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam suatu hubungan antara variabel independen dimaksudkan agar diperoleh hasil prediksi atas ukuran koefisien regresi yang lebih valid, untuk menguji hal tersebut dapat dilakukan dengan uji multikolinearitas dengan menggunakan koefisien *variance inflation factor*(vif).

Tabel 4.21
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 intensif	.996	1.004
X2 motivasi	.556	1.798
X3disiplinkerja	.557	1.796

Data diolah tahun 2014

Bertolak dari kriteria pengujian yang dikemukakan oleh Ghazali (2005) mengatakan jika nilai VIF yang diperoleh tidak melebihi nilai 10, jika lebih dari 10 berarti telah terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil olahan data sebagai terlihat pada Tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) untuk masing-masing variabel bebas yakni intensif (X1) sebesar 0,996, motivasi (X2) sebesar 0,556, dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,557. Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 5 (lima) yakni untuk nilai VIF intensif (X1) sebesar 1,004, motivasi (X2) sebesar 1,798, dan disiplin kerja (X3) sebesar 1,796. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel

bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinieritas antara sesama variabel bebas.

f. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah masing-masing data variabel insentif (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) cenderung membentuk garis linier terhadap Variabel komitmen (Y). Hipotesis yang diajukan untuk persyaratan uji Linieritas ini, adalah:

H_1 = Sebaran data variabel bebas membentuk garis linier terhadap variabel terikat.

H_0 = Sebaran data variabel bebas tidak membentuk garis linier Terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

Terima: H_1 jika nilai Signifikansi (Deviation from Linearity) > nilai signifikansi

Alpha (0,01)

H_0 jika nilai Signifikansi (Deviation from Linearity) < nilai signifikansi

Alpha (0,01)

Hasil uji keberartian dan kelinieran persamaan regresi sederhana disajikan pada tabel berikut:

1). Uji Linearitas Intensif – Komitmen Organisasional

Tabel 4.22

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ykomitm Between (Combined)	534.750	18	29.708	1.722	.766
enorgani Groups					
Linearity	28.527	1	28.527	3.693	.041
Deviation from Linearity	506.223	17	29.778	1.723	.759
X1intensif					
Within Groups	1399.967	34	41.175		
Total	1934.717	52			

Data diolah tahun 2014

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan adanya hubungan linearitas antara variabel intensif terhadap komitmen organisasional, dimana nilai Sig (*Deviation from Linearity*) sebesar $0,759 > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil analisis itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa sebaran data-data pada variabel intensif (X1) cenderung membentuk garis linier terhadap variabel komitmen organisasional (Y)

2) Uji Linearitas Motivasi – Komitmen Organisasional

Tabel 4.23
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YkomitmenO Between (Combined)	991.865	19	52.203	1.827	.063
rganisasional Groups					
* X2motivasi					
Linearity	133.413	1	133.413	4.669	.038
Deviation from Linearity	858.452	18	47.692	1.669	.199
Within Groups	942.852	33	28.571		
Total	1934.717	52			

Data diolah tahun 2014

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan adanya hubungan linearitas antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasional, dimana nilai Sig (*Deviation from Linearity*) sebesar $0,199 > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil analisis itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa sebaran data-data pada variabel motivasi (X2) cenderung membentuk garis linier terhadap variabel komitmen organisasional (Y).

3) Uji Linearitas Disiplin Kerja – Komitmen Organisasional

Tabel 4.24

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	645.200	18	35.844	1.945	.537
Linearity	51.585	1	51.585	3.360	.042
Deviation from Linearity	593.616	17	34.919	1.921	.558
Within Groups	1289.517	34	37.927		
Total	1934.717	52			

Data diolah tahun 2014

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan adanya hubungan linearitas antara variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasional, dimana nilai Sig (*Deviation from Linearity*) sebesar $0,558 > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil analisis itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa sebaran data-data pada variabel disiplin kerja (X3) cenderung membentuk garis linier terhadap variabel komitmen organisasional (Y).

B. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pada bab-bab awal telah dijelaskan bahwa secara teoritis faktor motivasi, insentif dan disiplin kerja diduga bersama - sama mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi, untuk menguji apakah motivasi, insentif dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik Uji-F pada tabel ANOVA pada lampiran 6 hasil perhitungan dengan program software SPSS versi 19 dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ Insentif, Motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran Kota Jambi.

$H_0: \beta \neq 0$, Insentif, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen Organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

Diperoleh hasilnya nilai F- hitung adalah 4, 447 dengan tingkat signifikan 0, 020 maka untuk mengambil keputusan mengenai pengujian di atas dapat dilakukan dengan 2 cara sebagai berikut:

- a. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, caranya adalah menggunakan derajat bebas nilai kepercayaan 95% diperoleh nilai F tabel sebesar 2.80 karena nilai F hitung adalah 4, 447 Lebih besar dari F tabel, maka dapat dapat diambil keputusan bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak

dan menerima H1. Artinya peneliti menerima hipotesis yang mengatakan bahwa betul ada pengaruh antara insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

- b. Dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha. Dari hasil Perhitungan di atas nilai signifikan sebesar 0,020 sementara nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha ($0,020 < 0,05$) maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi atau dapat dikatakan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui variabel mana diantara ketiga variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi. Dengan indikasi nya adalah jika t- hitung lebih besar dari t – tabel atau signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) maka level variabel – variabel indeviden secara parsial dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t- hitung lebih kecil dari t- tabel atau angka signifikan (p) lebih besar dari 0,05, maka variabel indevident yang

bersangkutan di anggap tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi secara parsial. Untuk menjelaskan hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 5 dan pada penjelasan dibawah ini:

a. Pengaruh insentif (X1) Terhadap komitmen organisasional(Y)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi “ Untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel di atas (X_1 dengan Y), maka dilakukan pengujian hipotesis, sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara insentif dengan komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

H_1 = Terdapat pengaruh antara insentif dengan komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

Dasar pengambilan keputusan:

Terima: H_0 jika nilai Signifikansi $>$ nilai signifikansi Alpha (0,05)

H_1 jika nilai Signifikansi $<$ nilai signifikansi Alpha (0,05)

Hasil analisis hipotesis ini terangkum pada tabel di bawah ini:

Pada lampiran 5 tabel regression insentif memberikan gambaran bahwa koefisien korelasi antara intensif terhadap komitmen organisasional (r_{y1}) sebesar 0,311. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara intensif

terhadap komitmen organisasional sebesar 31,1%. Selanjutnya, koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,097 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara insentif terhadap komitmen organisasional sebesar 9,7%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi intensif, maka komitmen organisasional juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r sebesar 0,311, ini berarti bahwa 53 x 0,311 responden (= 16 orang personil) yang telah ditetapkan sebagai sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara intensif terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi dapat diterima.

Dengan terbuktinya hipotesis pertama secara empiris, lebih lanjut akan dibahas mengenai pengujian analisis tingkat keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Pengujian ini akan dilakukan dengan uji-F sebagaimana terlihat pada tabel di atas, nilai statistik signifikansi pada uji-F sebesar 0,036, lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai F_{hit} 3,763 dan F_{tab} 2,80, ini berarti $F_{hit} > F_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala pengaruh antara intensif terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan garis regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji-t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel intensif (X_1) dapat

diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan dan sumbangan intensif (X_1) terhadap komitmen organisasional (y). Hasil uji-t yang dimaksudkan pada Tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,036, lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai t_{hit} . 2,874 dan t_{tab} . 2,201, ini berarti $t_{hit} > t_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala pengaruh antara intensif terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya nilai konstanta yang terbentuk 39,404, sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat sebesar 0,163. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 pada tabel di atas, di bawah nilai signifikansi Alpha 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0,163 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel intensif (X_1), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data pada variabel intensif (X_1). Ini berarti, jika personil pemadam kebakaran kota Jambi tidak memiliki intensif dalam melakukan kegiatan pekerjaannya, maka komitmen organisasional yang diperolehnya sebesar 39,404. Namun, Jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel intensif (X_1), maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar $= 39,404 + 0,163 \times 1 = 39,567$.

Dari penjelasan di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = a + bX_1$, di mana $a = 39,404$ dan $b = 0,163$, sehingga persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 39,404 + 0,163 X_1$.

b. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap komitmen organisasional(Y)

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi “Untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel di atas (X_2 dengan Y), maka dilakukan pengujian hipotesis, berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

H_1 = Terdapat pengaruh antara motivasi dengan komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

Dasar pengambilan keputusan:

Terima: H_0 jika nilai Signifikansi $>$ nilai signifikansi Alpha (0,05)

H_1 jika nilai Signifikansi $<$ nilai signifikansi Alpha (0,05)

Hasil analisis hipotesis ini terangkum pada tabel di bawah ini.

Dapat dilihat pada lampiran 5 pada tabel regression motivasi memberikan gambaran bahwa koefisien korelasi antara motivasi terhadap komitmen organisasional (r_{y1}) sebesar 0,263. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 26,3%. Selanjutnya, koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,069 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 6,9%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi motivasi, maka komitmen organisasional juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r_y 1 sebesar 0,263, ini berarti bahwa $53 \times 0,263$ responden (= 14 orang personil) yang telah ditetapkan sebagai sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi dapat diterima.

Dengan terbuktinya hipotesis pertama secara empiris, lebih lanjut akan dibahas mengenai pengujian analisis tingkat keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Pengujian ini akan dilakukan dengan uji-F sebagaimana terlihat pada tabel di atas, nilai statistik signifikansi pada uji-F sebesar 0,046, lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai $F_{hit.}$ 3,777 dan $F_{tab.}$ 2,80, ini berarti $F_{hit.} > F_{tab.}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan garis regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji-t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel motivasi (X2) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan dan sumbangan motivasi (X2) terhadap komitmen

organisasional (y). Hasil uji-t yang dimaksudkan pada Tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,046, lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai t_{hit} 2,944 dan t_{tab} 2,201, ini berarti $t_{hit} > t_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya nilai konstanta yang terbentuk 31,523, sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat sebesar 0,325. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 pada tabel di atas, di bawah nilai signifikansi Alpha 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0,325 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel motivasi (X_2), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data pada variabel motivasi (X_2). Ini berarti, jika personil pemadam kebakaran kota Jambi tidak mempunyai motivasi dalam melakukan kegiatan pekerjaannya, maka komitmen organisasional yang diperolehnya sebesar 31,523. Namun, Jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel motivasi (X_2), maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar $= -31,523 + 0,325 \times 2 = 31,848$.

Dari penjelasan di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = a + bX_2$, di mana $a = 31,523$ dan $b = 0,325$, sehingga persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 31,523 + 0,325X_2$.

c. Pengaruh disiplin kerja (X3) Terhadap komitmen organisasional(Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi “Untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel di atas (X_1 dengan Y), maka dilakukan pengujian hipotesis, berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

H_1 = Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan komitmen isasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

Dasar pengambilan keputusan:

Terima: H_0 jika nilai Signifikansi $>$ nilai signifikansi Alpha (0,05)

H_1 jika nilai Signifikansi $<$ nilai signifikansi Alpha (0,05)

Hasil analisis hipotesis ini terangkum pada tabel di bawah ini.

Pada lampiran 5 pada tabel regression disiplin kerja memberikan gambaran bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional (r_{y1}) sebesar 0,363. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 36,3%. Selanjutnya, koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,132 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 13,2%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka komitmen organisasional juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r_{y1} sebesar 0,363, ini berarti bahwa 53 x 0,363 responden (= 19 orang personil) yang telah ditetapkan sebagai

sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi dapat diterima.

Dengan terbuktinya hipotesis pertama secara empiris, lebih lanjut akan dibahas mengenai pengujian analisis tingkat keberartian persamaan regresi yang terbentuk. Pengujian ini akan dilakukan dengan uji-F sebagaimana terlihat pada tabel di atas, nilai statistik signifikansi pada uji-F sebesar 0,024, lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai F_{hit} 3,397 dan F_{tab} 2,80, ini berarti $F_{hit} > F_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Analisis lebih lanjut dari pembentukan persamaan garis regresi ini dapat dilihat berdasarkan analisis uji-t yang sekaligus untuk membuktikan apakah koefisien persamaan garis regresi yang terdapat pada variabel disiplin kerja (X3) dapat diterima sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala yang terjadi, seperti gejala hubungan dan sumbangan disiplin kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (y). Hasil uji-t yang dimaksudkan pada Tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,024, lebih kecil dari nilai signifikansi Alpha yang dianut sebesar 0,05 atau pada taraf kepercayaan 95%. Nilai t_{hit} 2,882 dan t_{tab} 2,201, ini berarti $t_{hit} > t_{tab}$. Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan garis

regresi yang terbentuk sebagai alat prediksi untuk melihat adanya gejala pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional dinas pemadam kebakaran kota Jambi melalui data yang tersebar dan dapat diterima kebenarannya.

Selanjutnya nilai konstanta yang terbentuk 37,484 sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat sebesar 0,203. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 pada tabel di atas, di bawah nilai signifikansi Alpha 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0,203 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel disiplin kerja (X_3), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data pada variabel disiplin kerja (X_3). Ini berarti, jika personil pemadam kebakaran kota Jambi tidak mempunyai disiplin kerja dalam melakukan kegiatan pekerjaannya, maka komitmen organisasional yang diperolehnya sebesar 37,484. Namun, Jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel disiplin kerja (X_3), maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar $= 37,484 + 0,203 \times 1 = 37,687$.

Dari penjelasan di atas maka diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = a + bx_3$, di mana $a = 37,484$ dan $b = 0,203$, sehingga persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 37,484 + 0,203 X_3$.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel –

variabel indeviden dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir keseluruhan informasi yang membutuhkan untuk meramalkan variasi variabel dependen.

Pada lampiran 6 pada tabel model *summary* memberikan gambaran bahwa keeratan hubungan antara intensif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional ($r_{y1.2}$) sebesar 0,485. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama sebesar 48,5% dengan signifikan 0,020 yang lebih kecil dari Alpha 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa antara motivasi, intensif dan disiplin kerja secara bersama-sama berkorelasi secara positif dan signifikan. Dengan kata lain. Semakin tinggi intensif, motivasi dan disiplin kerja personil, maka nilai komitmen organisasional yang diperoleh personil dinas pemadam kebakaran kota Jambi juga cenderung semakin tinggi. Selanjutnya, koefisien determinasi $r^2 = (0,235)$ yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat keeratan sumbangan atau pengaruh antara intensif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 23,5%. Hal ini berarti, bahwa semakin tinggi intensif, motivasi dan disiplin kerja personil, maka komitmen organisasional personil juga cenderung meningkat. Jika diasumsikan lebih lanjut r_{y1} sebesar 0,485, ini berarti bahwa 53 x 0,485 responden (= 26 orang personil) yang telah ditetapkan sebagai sampel membenarkan pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, H3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara intensif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil dinas pemadam kebakaran kota Jambi dapat diterima.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bahwa untuk menggambarkan variabel- variabel penelitian dan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antar variabel terikat (dependen; respon y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, predictor X) maka diantara teknik statistik yang relevan untuk kajian ini adalah korelasi dan regresi. Dengan menggunakan program software SPSS versi 19 dilakukan perhitungan terhadap data yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Korelasi

Teknik perhitungan korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara variabel yang diteliti. Menurut sugioyono (2003;211) kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar adalah 1 dan koefisien negative sebesar -1, sedang koefisien korelasi terkecil adalah 0. Apabila hubungan antara dua variabel atau lebih mempunyai koefisien korelasi adalah 1 atau -1, maka hubungan tersebut adalah sempurna.

Berdasarkan pengolahan data melalui program *software* SPSS versi 19 menunjukkan hasil dapat dilihat pada lampiran 6, hubungan korelasi antara variabel insentif dan variabel komitmen organisasional personil adalah 0,311, menunjukkan hubungan keduanya kuat dan mempunyai pengaruh dominan dengan angka signifikan sebesar 0,05 berarti hubungan keduanya signifikan. hubungan

antara variabel motivasi dengan komitmen adalah 0,263 dengan angka signifikan sebesar 0,05. Berarti hubungan antara kedua variabel signifikan, selanjutnya korelasi antara variabel disiplin kerja dan variabel komitmen organisasional personil adalah 0,363, menunjukkan hubungan keduanya kuat dan mempunyai pengaruh dominan dengan angka signifikan sebesar 0,05 berarti hubungan keduanya signifikan. Dari ketiga hubungan antara variabel insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasional. Variabel disiplin memiliki hubungan yang kuat.

2. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi adalah metoda statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan atau besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dikarenakan variabel bebas dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu maka jenis regresi yang digunakan adalah jenis regresi liner berganda, dimana komitmen organisasional personil merupakan fungsi dari ketiga variabel independen yang dimaksud.

Pada regresi berganda, terdapat satu variabel devenden dan dua atau lebih, variabel indevenden. Dalam prakteknya regresi berganda justru lebih banyak dipakai, selain karena banyaknya variabel, juga lebih relevan digunakan. Dalam banyak kasus regresi berganda, pada umumnya jumlah variabel independen berkisar antara dua sampai empat variabel, walaupun secara teoritis bisa digunakan banyak variabel bebas, namun penggunaan lebih dari tujuh variabel independen di anggap tidak efektif.

Tabel 4.24
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.413	13.279		3.838	.042
	X1intensif	.148	.184	.111	2.807	.023
	X2motivasi	.330	.228	.266	2.451	.033
	X3disiplinkerja	.115	.228	.012	2.467	.047

Dari hasil pengolahan data melalui program software SPSS versi 19 seperti yang terlihat pada bagian *coefficient* diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 24,413 + 0,148 X1 + 0,330 X2 + 0,115 X3.$$

Nilai konstanta sebesar 24,413 Menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata komitmen organisasional personil pemadam kebakaran kota Jambi adalah sebesar 24,413 .koefisien regresi X1 (insentif) sebesar 0,148 Menyatakan bahwa setiap penambahan skor variabel insentif sebesar satu satuan akan menambah skor komitmen organisasional personil pemadam kebakaran kota Jambi sebesar 0,148 Satuan, insentif disini dianggap salah satu pendorong agar personil lebih semangat dalam melaksanakan tugas, oleh karena adanya insentif berupa materi yang diterima personil secara otomatis faktor insentif ini membawa konsekuensi pengikatan diri mereka terhadap tugas yang di emban walaupun insentif yang diberikan atau yang mereka terima bukan lah faktor dominan untuk patuh dan loyal terhadap aturan – aturan dan ketentuan organisasi yang ada didinas pemadam kebakaran kota jambi. koefisien regresi X2 (motivasi) sebesar 0,330 Menyatakan bahwa setiap

penambahan skor variabel motivasi sebesar satu satuan akan menambah skor komitmen organisasional personil pemadam kebakaran kota Jambi sebesar 0,330 Satuan, motivasi yang terbentuk dikalangan personil pada dinas pemadam kebakaran kota jambi ini yang berdasar dari eksternal dan internal (Handoko ,2000) motivasi pada personil dinas pemadam kebakaran berdasar dari dalam diri mereka sendiri akan tugas pokok dan fungsi untuk mengabdikan diri mereka dalam bekerja, yang mana beban tugas yang mereka emban menyangkut kerugiaan masyarakat dalam bentuk harta dan jiwa yang tentunya jika mereka lalai dalam menjalankan tugas sebagai mana yang telah diamanatkan oleh tugas yang telah diberikan dan dorongan untuk berbuat demikian ditambah lagi dengan Standar Operating Prosedur (SOP) berupa uraian tugas yang harus mereka pedomani dan taati sudah barang tentu pelaksanaan tugas diemban sudah diperhitungkan oleh organisasi. koefisien regresi X3 (disiplin kerja) sebesar 0,115 Menyatakan bahwa setiap penambahan skor variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan menambah skor komitmen organisasional personil pemadam kebakaran kota Jambi sebesar 0,115 Satuan disiplin kerja hampir sama dengan dua variabel diatas yang mana dalam penelitian saya ini juga berpengaruh secara positif terhadap komitmen pada dinas pemadam kebakaran kota jambi, disiplin dalam kontek ini merupakan pemahaman secara utuh oleh personil damkar pada perturan organisasi, pemahaman tersebut dihayati oleh personil damkar oleh karena setiap tindakan tugas apalagi yang berkaitan dengan pemadaman kebakaran semisalnya, juga menyangkut keselamatan diri dan jiwa mereka sebagai abdi Negara yang mana dalam beberapa kejadian musibah kebakaran

adakah nya musibah yang menimpa aparat, hal demikiaan terjadinya oleh karena kurangnya pemahaman pihak personil akan prosedur kerja, atau mereka sudah memahami tetapi tidak disiplin atau taat azaz berdasarkan tempat dan waktu tindakan disaat operasi.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa variabel indeviden (insentif, motivasi dan disiplin kerja) secara bersama - sama berpengaruh signifika terhadap variabel dependen komitmen organisasional sebesar 0,235 atau 23,5% . Koefisen determinasi yang telah disesuaikan tersebut memberi gambaran. gambaran bahwa sebesar 23,5% dari pengaruh komitmen organisasionla terbukti dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 76.5% tidak dijelaskan oleh variabel yang diteliti, dengan kata lain dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudiaan secara statistik dari hasil pengujian juga diperoleh bahwa ketiga variabel yaitu insentif, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen. variabel insentif memberi pengaruh sebesar 31,1% pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi, Variabel motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 26,3% pada personil dinas pemadam kebakaran, sedangkan pada variabel disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 36,3%.

D. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis memberikan gambaran sebuah perbandingan mengenai rujuk-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini. Perbandingan ini dapat ditunjukkan dari rujukan penelitian terdahulu dan teori teori yang digunakan

dengan temuan penelitian yang saat ini dianalisis. Implikasi teori ini dikembangkan untuk memperkuat dukungan atas teori-teori dan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan agar sumberdaya manusia yang kompeten dapat terjaga dan terpelihara dengan baik, sehingga untuk meningkatkan kekuatan personal maka organisasi harus meningkatkan komitmen personal. Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Martin dan Nicholls (2005:902) mengemukakan bahwa berkomitmen berarti menyerahkan diri secara total saat berada di tempat kerja, yaitu membutuhkan hal-hal seperti penggunaan waktu secara konstruktif, memperhatikan detail, menumbuhkan usaha ekstra, menerima perubahan, bekerja sama dengan orang lain, pengembangan-diri, menghargai kepercayaan, bangga terhadap kemampuan, mencari peningkatan dan memberikan dukungan loyalitas. Penelitian ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Cut Zurnali dalam bukunya "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*, 2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan

meninggalkan organisasinya). Penelitian ini juga sejalan dengan Fred Luthan (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Zurnali (2010) dimana komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yandiko (2012) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Komitmen Organisasional personal Pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi' Menyatakan bahwa ketiga variabel merespon positif dilingkungan rumah sakit bhayangkara Jambi dan keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional personal pada

rumah sakit bhayangkara Jambi, yang mana motivasi memberi pengaruh terhadap komitmen sebesar 32,2% sedang kan disiplin memberi 41,2% terhadap komitmen, motivasi sebesar 42,5.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk mengupayakan level-level usaha kerja yang tinggi menuju tujuan – tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha kerja untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarsono (2011) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen keorganisasian personil pada Direktorat Polair Polda Jambi. Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa personil telah menunjukkan suatu sikap yang dapat mendukung meningkatkan komitmen keorganisasian, secara persial hanya variabel motivasi yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 47,7%. Sedangkan variabel kepemimpinan memberikan pengaruh tidak signifikan sebesar 19% terhadap komitmen keorganisasian. Variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian personil pada direktorat polair polda Jambi sebesar 36,5%. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian ini variabel motivasi secara persial masih merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 32,2%. Sedangkan variabel disiplin kerja memberi pengaruh 36,3%, dengan demikian antara penelitian yandiko dan sumarsono dengan penelitian ini sama-sama berpengaruh secara signifikan, yang membedakannya, penelitian ini menggunakan tiga variabel x yaitu x1 insentif, x2

motivasi, x3 disiplin kerja, satu variable y komitmen, sedangkan penelitian sumarsono menggunakan 2 variabel x yaitu kepemimpinan sebagai x1, motivasi x2 dan satu variabel y yaitu komitmen, demikian juga dengan penelitian yandriko yang mana motivasi sebagai x1, disiplin kerja x2, dan komitmen sebagai variable y.

Dari uraian diatas insentif, motivasi dan disiplin kerja sangat berikan arti penting dalam peningkatan komitmen keorganisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan model yang dihasilkan dalam penelitian Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2. Implikasi Praktis

Sedangkan implikasi secara praktis, berdasarkan hasil penelitian dimana ada beberapa indikator atau pernyataan yang menunjukkan skor terendah sehingga perlu diperhatikan, antara lain:

Variabel komitmen organisasional, dilihat dari semua pada pernyataan personil terhadap komitmen organisasional personil dikatagorikan baik, ada beberapa item yang rendah maka diharapkan kepada dinas pemadam kebakaran kota Jambi harus benar benar melaksanakan apa yang perna dibuat kesepakatan, disaat dinas mau mengadakan suatu mutasi atau pertukaran regu dalam tugas adakan komunikasi yang baik, dan perhatikan pandangan dan pendapat, masukan dari personil agar personil merasa dihargai dan mempunyai hak menentukan kawan satu tim dalam bekerja.

Variabel insentif beberapa personil merasa apa yang saya terima membantu menyelesaikan tugas, tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan diharapkan kepada organisasi agar memperhatikan seberapa berat kinerja yang akan dilaksanakan, dan seberapa besar insentif yang diterima oleh personil, agar tercipta kesepakatan dalam meningkatkan komitmen yang telah dilakukan.

Variabel motivasi, dalam variabel motivasi responden menjawab cukup baik untuk kesemua pernyataan memang kalau dilihat dalam per item ada respon yang rendah, diharapkan kepada dinas pemadam kebakaran kota Jambi selalu memberikan lebih motivasi kepada personil agar tercipta komitmen yang tinggi,

Variabel disiplin kerja, dimana terhadap satu variabel yang bersonek memberi respon yang sangat rendah, disini responden memberi jawaban selesai melaksanakan tugas selalu memperhatikan keamanan dan kerapian tempat kerja, organisasi harus memikirkan kenapa personil kurang memperhatikan ruangan apa penyebabnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional personil dinas pemadam kebakaran kota Jambi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. secara umum, keempat variabel penelitian yakni komitmen keorganisasional, insentif, motivasi dan disiplin kerja direspon secara positif oleh para responden di dinas pemadam kebakaran kota Jambi. Kondisi insentif, motivasi dan disiplin kerja dalam katagori baik dan ketiganya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan kondisi komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi termasuk dalam katagori tinggi dan para personil telah menunjukkan suatu sikap yang dapat mendukung meningkatnya komitmen terhadap organisasi.
2. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa secara parsial variabel insentif memberi sumbangan sebesar 31,1% terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi. Variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi sebesar 26,3%. Sedangkan variabel disiplin kerja memberikan

pengaruh signifikan sebesar 36,3 % terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi.

3. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan ditemukan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi, insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi sebesar 23.5%. sisanya ditentukan oleh variabel luar sebesar 76.3%.

B. Saran

a. Akademis

Untuk keperluan akademis, mengingat terdapat 76,3% tidak dijelaskan oleh variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional pada institusi lainya untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini atau menambah variabel x lainnya terhadap komitmen (y) pada dinas pemadam kebakaran kota jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen NJ dan Meyer,JP.1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment Organization. *Journal of Occupation Psychology* 63,1-18.
- Arikunto, Suharsimi. 1995. *Manajemen penelitian* .cetakan ketiga, Jakarta PT.Rineka cipta.
- Arikunto, (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Edisi Revisi IV, Jakarta :PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ali Wardana Asugian (2012) tesis '*Pengaruh Kordinasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah*'
- Cut Zurnali (2010) "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, Dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia Di Masa Depan* "
- Caldwell ,D.F,Chatman,J.A,&O,Reilly,C.A(1990). Building Organizational Commitment : a Multifirm Study. *Jurnal of Occupational Psychology* 63,245-261.
- Damin, Sudarwan 2004. *Motivasi,Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* cetakan pertama Jakarta : PT.Reneka cipta.
- Damrin,Ade. 2005, *Research Output Metode Penelitian Manajemen*, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
- Darma, Agus.2003. *Managemen of Trainers*. jakart: Pusdiklat Depdiknas.
- Debra L. Nelson Dan James Campbell Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges* (USA Thomson South-Western. 2006)
- Erniwati Batubara (2012) tesis '*Pengaruh Iklim Kerja Dan Insentif Terhadap Kiner Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pendapatan,Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*'
- Gibson, James L, John M. Ivancech & James H.Donnely, 1996. *Organisasi: Perilaku Struktur Dan Proses*.Jakarta :Binarupa Aksara.

- Gibson, James L, John M. Ivancech & James H. Donnelly, 1997. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur Dan Proses*. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson Et All. *Organization: Behavior, Structure, Processes (New York: Mc Graw Hill. 2006)*,
- Hasibuan, Malayu, SP 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hrebieniak, L.G. & Aluntto, J.A. 1974. *Personil And Role-Related Rarfactors In The Development of Organizational Commitment*. *Adtiministive Science Quarterly*, 17, 555-573
- Hrebieniak, L.G. 1997. Effects of Job Level And Participation on Employee Attitudes And Perception of Influence. *Academy of Management Journal*, 17, 649-662.
- Handoko, H (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Libertyic Yogyakarta
- Istijantro, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia : Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Kemitraan, Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijantro, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Iswanto Y Dkk (2011). *Pedoman Mata Kuliah Seminar Penelitian*, Universitas Terbuka, Jakarta
- Joko, S, P (2011). *Metode Penelitian (Dalam Teori Dan Praktik)*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Koch, T.J. & Richard M. Streers. 1976. Job Attachment, Satisfaction, and Turnover Among Public Sector Employees. *Journal of Vocational Behavior*. 12: Hlm 119-128.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* Cetakan Pertama Yogyakarta: AMP YKPN,

- Kuncoro(2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Bagaimana Mmeneliti & Menulis Tesis*, Penerbit. Erlangga.
- Luthans, Fred.1992. *Organization Behavior*. Sixth Edition ,Singapore. Mc Graw Hill Book Co.
- Luthans, Fred.1995. *Organization Behavior*. Seven Edition, Singapore. Mc Graw Hill Book Co.
- Laurie. J. Mullins, *Management And Organizational Behavior (England: Pearson Education Ltd, 2005)*
- Manulang, M.2004. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedua,Penerbit Gadjah Mada University Press.Yogyakarta.
- Martoyo,Susilo.1994.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Martoyo , 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Martoyo ,2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Masu,D,Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional:Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maslow ,Abraham.1969.A Theory of Metamotivation:The Biological Rooting of The Value Life. *Humanitas* Vol. 4.
- Mangkunegara, Anwar. P.2001.*Manajemen Kepersonilan Dan Sumber Daya Mnusia*.Bandung. Ikopin.
- Mathieu, J.E &Zajac ,D.M.1990. A Review And Meta-Analisy of The Antecedents,Correlates,And Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*,108,171-188.
- Mc Clelland, David, & Richard L.Daft.2006. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Meyer,J.P,Allen, N,J. & Smith,C.A1993. Commitment To Organization And Occupation :Extensions And Test of Three Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*.Vol.78,No.4,538-351.
- Meyer ,JP & Allen,NJ.1997.*Commitment In The Workplace:Theory,Research And Application*.Thousad Oaks,CA:Sage Publication,Inc.

- Milkovich, George T & Boundreau John. 1991. *Human Resources Management*. 6 Th Edition. Richard D. Irwin, U.S.A.
- Miner, J.B. 1991. *Industrial And Organizational Psychology*. New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Manullang, M (2001). *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia,
- Moleong, M.A (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mitchel Terrence R. 1991. *People In Organization*. Mc Grow Hill Book Co Singapore.
- Mowday, RT, Porter, LW & Steers, RM. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academiprees.
- Muhammad El Yandiko (2012) tesis *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Personal Pada Rumah Sakit Bhayangkara Jambi*
- Mc Shane & Von Glinow. *Organizational Behavior; Emerging Realities For The Work Place Revolution (New York: Mcgraw Hill Companies. 2008)*.
- Nupikso, G. (2010). *Panduan Mata Kuliah Workshop Penelitian*. Universitas Terbuka, Jakarta
- Nitisemito, A. S (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga PT. Galia Indonesia, Jakarta
- Nasir, M, 1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nasir, M. (2004). *Metode Penelitian*. Cetakan Ke Enam. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nasution, S. 1985. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nasution, S. 1998. *Metode Penelitian Naturalistic Kuantitatif*. Bandung: Tarsito.
- Pratiwiningsih, W (2006). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Di Klaten, Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Porter, L.W.Et Al.1974. Organizational Commitmen ,Job Satisfaction,And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. Hlm 603-609.
- Riggio, R.E (2005). *Introduction To Industrial/Organizational Psychologi*, Scott Foresman & Amp; Co. USA
- Robbin, S. P (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh Indonesia, PT Macanan Jaya Cemerlang
- Riduwan .2008. *Skala Pengukuran Variabel Variabel Penelitian*.Bandung : CV Alfabeta.
- Riduwan .2008.*Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : CV Alfabeta
- Riduwan.2007. *Statistika Untuk Lembaga Dan Intansi Pemerintah/ Swasta*.Bandung: CV.Alfabeta.
- Riduwan .2007.*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Riduwan .2004.*Skala Pengukuran Variabel –Variabel Penelitian* . Cetekan Ketiga. Bandung :CV .Alfabeta.
- Robbins,Stephen P Dan Timothy A.Judge.2008.*Perilaku Organisasi*(Terjemahan Oleh Diana Angelica).Jakarta :Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P.2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia,PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert A. Baron And Donn Byrne, *Social Psychology*. (Boston: Allyn And Bacon, 1997).
- Robbins SP, Dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sinta, K (2005). tesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Di Universitas Widayatama
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesepuluh, Alfabeta, Bandung
- Sulistyarini, S. Dkk 2013. *Panduan Penulisan Proposal Dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Universitas Terbuka, Tangerang Selatan
- Santosa,Singgih.2000.*Buku Latihan SPSS Statistik Parametric*,Jakarta:Alex Media Komputindo.

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Siagian P, Sondang. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Jakarta : Edisi Pertama, Rineka Cipta.
- Situngkir, Sihol & Shofia. A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Tiga, Jambi : Fakultas Ekonomi Unja: STIE.
- Singaribun, Masri & Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sumarsono, Agus 2012. tesis *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Keorganisasian Personil Direktorat Polair Polda Jambi*.
- Steers, R.M. 1976. *Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, Richard M. & D. Braunstein. 1976. *A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs In Work Setting*. *Journal Of Vocation Behavior*, October, 254-261.
- Staw, B.M & Salancik, G.R. 1987. *New Directions In Organizational Behavior*. Chicago : St. Clair Press.
- Staw, B.M & Wright, T.A. 1999. *Affect And Favorable Work Outcome: Two Longitudinal Tests Of The Happy Productive Worker Thesis*. *Journal Of Organizational Behavior*. 20, Pp 1-23.
- Stoner, James AF & R. Edward Freeman. 1992. *Managemen. Intermedia*: Jakarta.
- Sugiono & Eri Wibowo. 2001. *Statistika Penelitian Dan Aplikasinya*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sudjana . 1996. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sujatmoko Koko (2007) “ *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Di Dunkin’ Donut’s Cabang Arteri Jakarta*”
- Syaripuddin (2012) tesis *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tanah Sepanggal Kabupaten Bungo*
- Stephen P. Robbins Dan Mary Coulter. *Manajemen (New Jersey Pearson Education International. 2007)*.
- Steppen P. Robbin, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Terjemahan Hadya Pajaatmaka (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996)*,

Teguh, Sulistiyani, Rosidah & Ambar.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep,Teoridan Penghargaan Dalam Konteks Organisasi Publics*, Yogyakarta :Edisi Kedua ,Graha Ilmu.

Terry ,George R.1997. *Principles Of Management*,Seventh Edition,Richad D. Irwin Inc,Home Wood Iiinois.

Umar. H (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Undan-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.

Yamane, Taro,1973. *Statistic An Introductory Analysis*,Third Edition :Aoyama Gakuin University.

LAMPIRAN 1.kuesoner penelitian

Lampiran 1a : KUESIONER PENELITIAN

**PROGRAM PASCASARJANA UT
MAGISTER MANAJEMEN
2013-2014**

Kepada YTH:

Saudara/saudari

Personil / karyawan dinas pemadam kebakaran kota Jambi

Di

Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penelitian saya tentang "*pengaruh motivasi, insentif dan disiplin terhadap komitmen organisasional personil pada dinas pemadam kebakaran kota Jambi*" maka kami mohon kesediaan saudara/saudari untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan meluangkan waktu sejenak guna mengisi beberapa lembar pernyataan yang telah saya sediakan.

Kerelaan saudara/saudari untuk menjawab pernyataan – pernyataan tersebut dengan lengkap dan sesuai dengan hati nurani saudara/saudari. Semua informasi yang saudara/saudari berikan akan saya jamin kerahasiaannya untuk kepentingan ilmiah penulisan tesis. Jawaban dari saudara / saudari sangat saya tunggu, mengingat keterbatasan waktu saya untuk mengumpulkan data dan keterbatasan waktu studi saya.

Atas bantuan saudara/saudari dalam mengisi daftar pernyataan ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Jambi, 14 Agustus 2014

Peneliti



M.Domrah

lampiran 1b : KUESONER PENELITIAN

DATA IDENTITAS RESPONDEN DAN PETUNJUK PENGISIAN KUESONER (DIBAWAH)	
DATA IDENTITAS	
1.jenis kelamin	: laki-laki/perempuan
2.umur	:tahun
3.status	: kawin/belum kawin/duda/janda
4.pendidikan	: smp/sma/D3/S1/S2
5.pangkat/golongan	:
6.lama dinas	:tahun

Petunjuk:

1.Baca dan pahami pernyataan – pernyataan yang tersedia, setiap pernyataan diikuti oleh 5(lima) pilihan jawaban yang dalam hal ini bapak ibu,sdr,sdri cukup memilih salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia.

2.Beri tanda (√) pada kolom yang disediakan pada bagian kanan dari masing – masing pernyataan pada kolom bagian atas mengandung arti sebagai berikut:

STS (sangat tdk setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

KS (Kurang Setuju) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

3.selamat mengerjakan dan kiranya tidak ada jawaban dari pernyataan – pernyataan yang terlewat.

Jambi, 14 Agustus 2014

Peneliti



M.Domrah

Lampiran :1c KUESIONER PENELITIAN

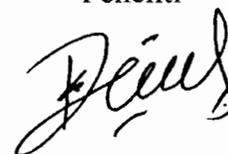
NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	KOMITMEN AFEKTIF MERASA BAHAGIA DALAM ORGANISASI					
1	Suka meyakinkan rekan kerja,bahwa saya bangga tugas pada damkar kota Jambi					
2	Sangat senang telah ditugaskan pada damkar kota Jambi					
	LOYALITAS TERHADAP ORGANISASI					
3	Loyal terhadap organisasi karenah damkar kota Jambi memiliki arti yang sangat besar.					
4	Sudah menjadi bagian dan terikat secara emosional dengan damkar kota Jambi					
	KOMITMEN KONTINYU KEUNTUNGAN BILA TETAP DALAM ORAGANISASI					
5	sangat beruntung bisa tetap bertugas di damkar kota Jambi					
6	Kehidupan akan semakin tenang,jika tidak dipindah tugas dari damkar kota Jambi					
	KERUGIAN BILA KELUAR ORGANISASI					
7	Akan sangat rugi besar bilamana dikeluarkan dari tugas dari damkar kota Jambi.					
8	Akan menjadi susah jika keluar dari tugas di damkar kota Jambi.					
	KOMITMEN NORMATIF KEMAUAN KERJA					
9	Punya kemauan kerja yg tinggi melebihi yang ditentukan oleh organisasi					
10	Organisasi selalu mendorong untuk menghasilkan kinerja optimal.					
	TANGGUNG JAWAB KEMAJUAN ORGANISASI					
11	Memiliki tanggung jawab demi tercapainya kemajuan organisasi damkar kota Jambi					
12	Rasa hormat pada atasan dan rekan kerja demi mewujudkan organisasi yang solit di damkar kota Jambi					

B	MOTIVASI(X1)	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	TANGGUNG JAWAB MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN BAIK					
1	Tetap disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kesatuan					
2	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktunya.					
	MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN					
3	Ingin memperoleh prestasi yang membanggakan di damkar kota Jambi					
	MINAT TERHADAP TUGAS KETERAMPILAN PADA PEKERJAAN					
4	Dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung tugas damkar kota Jambi					
5	Adanya kesamaan kesempatan/peluang pada tiap karyawan untuk mengembangkan diri					
	KESAMAAN KESEMPATAN TUGAS					
6	Tetap konsisten untuk senantiasa menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan organisasi.					
	USAHA UNTUK TINGKATAN KUALITAS PEKERJAAN					
7	Adanya kegiatan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas di damkar kota Jambi					
8	Adanya pembekalan /arahan terhadap personil yang akan melaksanakan tugas di damkar kota Jambi.					
	PENGHARGAAN TERHADAP TUGAS KEBANGGAAN TERHADAP HASIL KERJA					
9	Sangat bangga atas hasil kerja yang dicapai selama ini					
10	Sangat puas atas perbaikan kesejahteraan yang dilakukan atasan					
	HARAPAN DARI HASIL KERJA					
11	Pimpinan sangat konsisten atas kebijakan untuk kemajuan organisasi					
12	Adanya perhatian dan apresiasi atas prestasi kerja anggota					
C	Insentif(X2)	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
	APA MEMENUHI KEBUTUHAN					
1	Insentif akan membantu saya meng-ekspresikan kemampuan dan kompetensi					
2	Insentif dapat memberikan kesempatan bagi untuk mencapai apa yang diinginkan					
3	Insentif memberikan dasar yang rasional atas prestasi seseorang					
	SENANG ADA KERJA TAMBAHAN					
4	Insentif membuat orang lain menghormati saya di dalam organisasi					
5	Insentif dikeluarkan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang berkualitas					
6	Saya merasa apa yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya laksanakan					

MERASA TERPENUHI KEBUTUHAN						
7	Saya merasa insentif yang saya terima sebagai penghargaan					
8	Saya merasa apa yang saya terima sesuai harapan					
9	Saya merasa apa yang saya terima meningkatkan kinerja saya					
SANGAT SENANG						
10	Saya merasa lebih fokus dalam pekerjaan					
11	Saya lebih semangat kehadiran karena sesuai insentif					
12	Apa yang saya terima membantu menyelesaikan tugas-tugas					
d	DISIPLIN KERJA (X2)	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
SELF DISCIPLINE RASA TANGGUNG JAWAB						
1	Semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi harus selesai					
2	Selalu semangat untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan organisasi.					
3	Selesai jam dinas serangtiasa mengecek keamanan dan kerapihan ruang kerja.					
KESADARAN AKAN TUGAS						
4	Peralatan yang ada dilingkungan kerja sangat membantu kelancaran tugas					
5	Peralatan yang ada dikantor sangat mendukung kelancaran tugas sehari-hari.					
6	Peralatan kantor harus dijaga dan dirawat secara maksimal untuk ketahanan usia pakai					
COMMAND DISCIPLINE KETAATAN PADA PERATURAN						
7	Merasa sangat malu bilamana terlambat datang ke kantor					
8	Apel serah terima jaga lama jaga baru menjadi kewajiban setiap personil					
9	Selalu berusaha untuk masuk kntor sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi					
KEPATUHAN TERHADAP PERINTAH DINAS						
10	Selalu berusaha untuk masuk kntor sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi					
11	Tidak terpengaruh oleh rekan rekan yang sering terlambat masuk kantor					
12	SOP organisasi harus kita pahami dan dilaksanakan oleh setiap personil					

Jambi, 14 Agustus 2014

Peneliti



M.Domrah

Lampiran 2. Data responden

Data propel responden

no	umur	Jenis kelamin	Status perkawin	Pendidikan terakhir	Masa kerja
1	42	Laki- laki	Kawin	Sma	9
2	20	Laki-laki	Belum kawin	Sma	6
3	25	Laki-laki	Belum kawin	Sma	4
4	27	Laki-laki	Kawin	Sma	4
5	38	Laki-laki	kawin	Sma	6
6	32	Laki-laki	kawin	Sma	10
7	36	Laki-laki	kawin	S1	12
8	32	Laki-laki	kawin	S1	10
9	29	Laki-laki	Belum kawin	Sma	6
10	31	Laki-laki	kawin	Sma	5
11	43	Laki-laki	kawin	S1	6
12	34	Laki-laki	kawin	Sma	10
13	30	perempuan	kawin	Sma	10
14	30	Laki-laki	kawin	Sma	10
15	29	Laki-laki	kawin	S1	9
16	33	perempuan	kawin	S1	4
17	43	perempuan	kawin	Sma	21
18	34	Laki-laki	kawin	Sma	15
19	25	Laki-laki	Belum kawin	Sma	6
20	33	Laki-laki	kawin	S1	4
21	26	Laki-laki	kawin	Sma	6
22	28	Laki-laki	kawin	Sma	6
23	44	Laki-laki	kawin	S1	18
24	34	Laki-laki	kawin	S1	10
25	40	Laki-laki	kawin	S1	18
26	22	Laki-laki	Belum kawin	Sma	5
27	35	Laki-laki	kawin	D3	6
28	34	Laki-laki	kawin	Sma	9
29	32	Laki-laki	Kawin	Sma	9
30	35	Laki-laki	kawin	Sma	5
31	25	Laki-laki	kawin	Sma	5
32	25	Laki-laki	Belum kawin	Sma	4
33	28	Laki-laki	Belum kawin	D3	5
34	25	Laki-laki	kawin	Sma	4
35	29	Laki-laki	kawin	Sma	10
36	26	Laki-laki	Belum kawin	S1	4
37	24	Laki-laki	Belum kawin	Sma	4
38	28	Laki-laki	kawin	Sma	9
39	26	Laki-laki	kawin	Sma	5
40	32	Laki-laki	kawin	Sma	10

41	40	Laki-laki	kawin	Sma	18
42	30	Laki-laki	kawin	Sma	10
43	30	Laki-laki	kawin	Sma	9
44	28	Laki-laki	Belum kawin	S1	6
45	28	Laki-laki	Belum kawin	Sma	8
46	30	Laki-laki	kawin	Sma	10
47	28	Laki-laki	Belum kawin	Sma	5
48	33	Laki-laki	kawin	Sma	10
49	39	Laki-laki	kawin	S1	20
50	47	Laki-laki	kawin	S2	20
51	45	Laki-laki	kawin	sma	20
52	42	Laki-laki	kawin	sma	15
53	30	Laki-laki	Belum kawin	S2	8

Lampiran 3. Indikator jawaban responden

Indikator data komitmen organisasional

no	Ko1	Ko2	Ko3	Ko4	Ko5	Ko6	Ko7	Ko8	Ko9	Ko10	Ko11	Ko12	JML
1	4	1	5	2	5	4	2	2	4	5	4	4	42.00
2	4	5	3	4	4	1	3	2	3	4	5	5	43.00
3	4	5	3	4	4	1	3	2	3	4	5	5	43.00
4	4	5	3	4	4	1	3	2	3	4	5	5	43.00
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	55.00
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	46.00
7	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	43.00
8	5	4	5	4	5	2	2	2	2	4	4	4	43.00
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47.00
10	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	50.00
11	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	50.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46.00
14	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	44.00
15	4	3	3	3	4	2	1	2	2	4	4	4	36.00
16	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	43.00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
18	5	4	4	5	3	3	2	2	4	5	5	4	46.00
19	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52.00
20	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	48.00
21	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	54.00
22	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	55.00
23	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	42.00
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	54.00
25	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	46.00
26	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	51.00
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	41.00
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47.00
29	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	5	47.00
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57.00
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58.00
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58.00
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59.00
34	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	4	43.00
35	5	5	2	2	5	5	5	2	4	4	5	5	49.00
36	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	44.00
37	1	1	4	2	1	4	1	3	4	4	4	1	30.00
38	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	48.00
39	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	48.00
40	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	53.00
41	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52.00

42	2	4	3	3	2	1	1	5	2	4	4	5	36.00
43	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	5	48.00
44	4	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	39.00
45	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52.00
46	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	46.00
47	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	43.00
48	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	52.00
49	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	50.00
50	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	51.00
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
52	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	52.00
53	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52

Indikator data ordinal motivasi

no	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9	MT10	MT11	MT12	JML
1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	56.00
2	4	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	4	43.00
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58.00
4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	52.00
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57.00
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00
7	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	45.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	47.00
10	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	1	1	39.00
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	47.00
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50.00
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58.00
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	56.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49.00
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50.00
17	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	52.00
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	52.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
21	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	42.00
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59.00
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57.00
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51.00
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50.00
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47.00
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50.00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44,00

31	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	53.00
32	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	53.00
33	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	53.00
34	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	53.00
35	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	49.00
36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	55.00
37	1	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	1	34.00
38	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52.00
39	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50.00
40	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52.00
41	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54.00
42	4	4	3	3	4	3	4	1	4	5	5	5	45.00
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50.00
44	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	51.00
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00
46	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	49.00
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	44.00
48	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	51.00
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50.00
52	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47.00
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00

Indikator data ordinal insentif

no	IF1	IF2	IF3	IF4	IF5	IF6	IF7	IF8	IF9	IF10	IF11	IF12	JML
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50.00
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00
3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51.00
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48.00
6	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	53.00
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	40.00
8	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44.00
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50.00
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	48.00
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58.00
12	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	53.00

13	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	54.00
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	42.00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00
16	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	55.00
17	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	50.00
18	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	48.00
19	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	53.00
20	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	54.00
21	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	55.00
22	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	53.00
23	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53.00
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59.00
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
26	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	56.00
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51.00
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	52.00
29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53.00
30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57.00
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57.00
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52.00
33	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53.00
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53.00
35	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53.00
36	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53.00
37	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53.00
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57.00

39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50.00
40	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	51.00
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50.00
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47.00
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50.00
44	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53.00
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59.00
47	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	55.00
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	43.00
49	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	42.00
50	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	52.00
51	5	5	5	4	3	2	4	4	5	5	5	5	52.00
52	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45.00
53	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	48.00

Indikator data ordinal disiplin kerja

no	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	JML
1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	53.00
2	4	5	4	5	2	3	5	4	4	5	5	5	51.00
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58.00
4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	55.00
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58.00
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60.00
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
9	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	46.00
10	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	48.00
11	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	49.00
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	53.00
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58.00
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58.00
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	55.00
16	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	54.00
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	52.00

18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49.00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
20	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	54.00
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46.00
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58.00
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48.00
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59.00
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57.00
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54.00
27	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	47.00
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53.00
29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45.00
30	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	52.00
31	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	54.00
32	4	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	46.00
33	4	4	5	1	1	4	4	5	4	4	4	4	44.00
34	4	4	5	1	1	4	4	5	4	4	4	4	44.00
35	3	2	3	5	4	5	2	5	4	4	3	2	42.00
36	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57.00
37	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	39.00
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50.00
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49.00
40	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55.00
41	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48.00
42	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	49.00
43	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54.00
44	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	5	47.00
45	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49.00
46	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	47.00
47	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	43.00
48	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	55.00
49	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50.00
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47.00
51	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	55.00
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50.00
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50.00

LAMPIRAN 4. Distribusi skor variabel - variabel

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

No	INDIKATOR	No	SS		S		KS		TS		STS		n	Skor Total	Rerata	TCR	Keterangan
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Komitmen Afektif	1	20	37,74	31	58,49	0	-	1	1,89	1	1,89	53	227	4,28	85,660	B
		2	20	37,74	29	54,72	0	-	1	1,89	3	5,66	53	221	4,17	83,396	
		3	15	28,30	32	60,38	5	9,43	1	1,89	0	-	53	220	4,15	83,019	
		4	12	22,64	30	56,60	7	13,21	4	7,55	0	-	53	209	3,94	78,868	
	Jumlah		67	126	122	230	12	23	7	13	4	8	212	877	17	331	
	Rata-rata		17	31,60	31	57,55	3	5,66	2	3,30	1	1,89	53	219	4,14	82,74	
2		5	18	33,96	25	47,17	8	15,09	1	1,89	1	1,89	53	217	4,09	81,887	C
		6	8	15,09	19	35,85	19	35,85	3	5,66	4	7,55	53	183	3,45	69,057	
		7	13	24,53	19	35,85	15	28,30	3	5,66	3	5,66	53	195	3,68	73,585	
		8	12	22,64	14	26,42	14	26,42	12	22,64	1	1,89	53	183	3,45	69,057	
		9	11	20,75	29	54,72	8	15,09	5	9,43	0	-	53	205	3,87	77,358	
	10	9	16,98	39	73,53	3	5,66	2	3,77	0	-	53	214	4,04	80,755		
Jumlah		71	134	145	274	67	126	26	49	9	17	318	1197	23	452		
Rata-rata		12	22,33	24	45,60	11	21,07	4	8,18	2	2,83	53	200	3,76	75,28		
3	Komitmen Normatif	11	20	37,74	32	60,38	1	1,89	0	-	0	-	53	231	4,36	87,17	B
		12	20	37,74	32	60,38	1	1,89	0	-	0	-	53	231	4,36	87,17	
	Jumlah		40	75	64	121	2	4	0	0	0	0	106	462	9	174	
	Rata-rata		20	37,74	32	60,38	1	1,89	0	0,00	0	0,00	53	231	4,36	87,17	
Rata-rata per variabel		16	30,56	29	54,51	5	9,54	2	3,83	1	1,57	53	217	4,09	81,73		
		49	92	87	164	15	29	6	11	3	5	159	650	12	245		

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL MOTIVASI (X1)

No	INDIKATOR	No	SS		S		KS		TS		STS		n	Skor Total	Rerata	TCR	Keterangan
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Tanggung Jawab	1	18	33,96	34	64,15	0	-	0	-	1	1,89	53	227	4,28	85,66	B
		2	17	32,08	34	64,15	1	1,89	0	-	1	1,89	53	225	4,25	84,906	
		3	11	20,75	36	67,92	3	5,66	1	1,89	2	3,77	53	212	4,00	80	
		4	14	26,42	36	67,92	3	5,66	0	-	0	-	53	223	4,21	84,151	
		5	14	26,42	33	62,26	5	9,43	1	1,89	0	-	53	219	4,13	82,642	
	Jumlah		74	140	173	326	12	23	2	4	4	8	265	1106	21	417	
	Rata-rata		15	27,92	35	65,28	2	4,53	0	0,75	1	1,51	53	221	4,17	83,47	
2	Minat Terhadap Tugas	6	16	30,19	33	62,26	4	7,55	0	-	0	-	53	224	4,23	84,528	B
		7	12	22,64	39	73,58	2	3,77	0	-	0	-	53	222	4,19	83,774	
		8	21	39,62	28	52,83	2	3,77	1	1,89	1	1,89	53	226	4,26	85,283	
		9	12	22,64	37	69,81	3	5,66	1	1,89	0	-	53	219	4,13	82,642	
		10	11	20,75	35	66,04	6	11,32	0	-	1	1,89	53	214	4,04	80,755	
	Jumlah		72	136	172	325	17	32	2	4	2	4	265	1105	21	417	
	Rata-rata		14	27,17	34	64,91	3	6,42	0	0,75	0	0,75	53	221	4,17	83,40	
3	Penghargaan Terhadap Tugas	11	17	32,08	31	58,49	4	7,55	0	-	1	1,89	53	222	4,19	83,774	B
		12	16	30,19	31	58,49	4	7,55	0	-	2	3,77	53	218	4,11	82,264	
	Jumlah		33	62	62	117	8	15	0	0	3	6	106	440	8	166	
	Rata-rata		17	31,13	31	58,49	4	7,55	0	0,00	2	2,83	53	220	4,15	83,02	
Rata-rata per variabel			15	28,74	33	62,89	3	6,16	0	0,50	1	1,70	53	221	4,16	83,30	B
			46	86	100	189	10	18	1	2	3	5	159	662	12	250	

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL INSENTIF X2)

No	INDIKATOR	No	SS		S		KS		TS		STS		n	Skor Total	Rerata	TCR	Keterangan
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Sesuai Beban Kerja	1	13	24,53	39	73,58	1	1,89	0	-	0	-	53	224	4,23	84,528	B
		2	25	47,17	26	49,06	2	3,77	0	-	0	-	53	235	4,43	88,679	
		3	20	37,74	31	58,49	2	3,77	0	-	0	-	53	230	4,34	86,792	
		4	18	33,96	32	60,38	3	5,66	0	-	0	-	53	227	4,28	85,66	
		5	15	28,30	33	62,26	4	7,55	1	1,89	0	-	53	221	4,17	83,396	
	Jumlah		91	172	161	304	12	23	1	2	0	0	265	1137	21	429	
	Rata-rata		18	34,34	32	60,75	2	4,53	0	0,38	0	0,00	53	227	4,29	85,81	
2	Tambahkan Penghasilan	6	18	33,96	28	52,83	6	11,32	1	1,89	0	-	53	222	4,19	83,774	B
		7	22	41,51	23	43,40	8	15,09	0	-	0	-	53	226	4,26	85,283	
		8	17	32,08	29	54,72	7	13,21	0	-	0	-	53	222	4,19	83,774	
		9	28	52,83	21	39,62	4	7,55	0	-	0	-	53	236	4,45	89,057	
		10	21	39,62	28	52,83	4	7,55	0	-	0	-	53	229	4,32	86,415	
	Jumlah		106	200	129	243	29	55	1	2	0	0	265	1135	21	428	
	Rata-rata		21	40,00	26	48,68	6	10,94	0	0,38	0	0,00	53	227	4,28	85,66	
3	Sesuai dengan Kinerja	11	21	39,62	28	52,83	4	7,55	0	-	0	-	53	229	4,32	86,415	K
		12	22	41,51	30	56,60	1	1,89	0	-	0	-	53	85	1,60	32,075	
	Jumlah		43	81	58	109	5	9	0	0	0	0	106	314	6	118	
	Rata-rata		22	40,57	29	54,72	3	4,72	0	0,00	0	0,00	53	157	2,96	59,25	
	Rata-rata per variabel		20	38,30	29	54,72	4	6,73	0	0,25	0	0,00	53	204	3,85	76,91	
			61	115	87	164	11	20	0	1	0	0	159	611	12	231	

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

No	INDIKATOR	No	SS		S		KS		TS		STS		n	Skor Total	Rerata	TCR	Keterangan
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Self Diciplin	1	9	16,98	39	73,58	4	7,55	1	1,89	0	-	53	103	1,94	38,868	K
		2	11	20,75	36	67,92	5	9,43	1	1,89	0	-	53	102	1,92	38,491	
		3	19	35,85	30	56,60	3	5,66	0	-	1	1,89	53	93	1,75	35,094	
		4	19	35,85	27	50,94	3	5,66	2	3,77	2	3,77	53	218	4,11	82,264	
		5	14	26,42	26	49,06	7	13,21	3	5,66	3	5,66	53	204	3,85	76,981	
		6	22	41,51	30	56,60	1	1,89	0	-	0	-	53	233	4,40	87,925	
	Jumlah		94	177	188	355	23	43	7	13	6	11	318	953	18	360	
Rata-rata		16	29,56	31	59,12	4	7,23	1	2,20	1	1,89	53	159	3,00	59,94		
2	Command Diciplin	7	22	41,51	30	56,60	1	1,89	0	-	0	-	53	233	4,40	87,925	B
		8	24	45,28	26	49,06	3	5,66	0	-	0	-	53	233	4,40	87,925	
		9	20	37,74	33	62,26	0	-	0	-	0	-	53	232	4,38	87,547	
		10	24	45,28	27	50,94	2	3,77	0	-	0	-	53	234	4,42	88,302	
		11	21	39,62	28	52,83	3	5,66	0	-	1	1,89	53	227	4,28	85,66	
		12	24	45,28	27	50,94	1	1,89	1	1,89	0	-	53	233	4,40	87,925	
	Jumlah		135	255	171	323	10	19	1	2	1	2	318	1392	26	525	
Rata-rata		23	42,45	29	53,77	2	3,14	0	0,31	0	0,31	53	232	4,38	87,55		
	Rata-rata per variabel		19	36,01	30	56,45	3	5,19	1	1,26	1	1,10	53	195	3,69	73,74	C
			38	72	60	113	6	10	1	3	1	2	106	391	7	147	

LAMPIRAN 5a. Perhitungan regresi per variabel**Regression Motivasi (X1) terhadap Komitmen organisasional (Y)
Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasiX1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmenorganisasionalY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.263 ^a	.069	.051	5.943	.069	3.777	1	51	.046

a. Predictors: (Constant), motivasiX1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.413	1	133.413	3.777	.046 ^a
	Residual	1801.304	51	35.320		
	Total	1934.717	52			

a. Predictors: (Constant), motivasiX1

b. Dependent Variable: komitmenorganisasionalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.523	8.411		3.748	.000
	motivasiX1	.325	.167	.263	2.944	.046

a. Dependent Variable: komitmenorganisasionalY

LAMPIRAN 5. b

Regression Insentif (X2) terhadap komitmen organisasional (Y)**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2intensif ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: YkomitmenOrganisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.311 ^a	.097	.065	6.114	.097	3.763	1	51	.036

a. Predictors: (Constant), X2intensif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.527	1	28.527	3.763	.036 ^a
	Residual	1906.190	51	37.376		
	Total	1934.717	52			

a. Predictors: (Constant), X2intensif

b. Dependent Variable: YkomitmenOrganisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.404	9.638		4.088	.000
	X2intensif	.163	.186	.121	2.874	.036

a. Dependent Variable: YkomitmenOrganisasional

LAMPIRAN 5.c

**Regression disiplin kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y)
Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplinkerjaX3 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmenorganisasionalY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.363 ^a	.132	.076	6.077	.132	1.397	1	51	.024

a. Predictors: (Constant), disiplinkerjaX3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.585	1	51.585	3.397	.024 ^a
	Residual	1883.132	51	36.924		
	Total	1934.717	52			

a. Predictors: (Constant), disiplinkerjaX3

b. Dependent Variable: komitmenorganisasionalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.484	8.761		4.278	.000
	disiplinkerjaX3	.203	.171	.163	2.882	.024

a. Dependent Variable: komitmenorganisasionalY

LAMPIRAN 6. Hasil regresi berganda

Regression Berganda motivasi (X1), Insentif (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.485 ^a	.235	.125	6.022	.235	4.447	3	49	.020

a. Predictors: (Constant), X3disiplinkerja, X2intensif, X1motivasi

b. Dependent Variable: YkomitmenOrganisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.481	3	52.494	4.447	.020 ^a
	Residual	1777.236	49	36.270		
	Total	1934.717	52			

a. Predictors: (Constant), X3disiplinkerja, X2intensif, X1motivasi

b. Dependent Variable: YkomitmenOrganisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.413	13.279		3.838	.042
	X1motivasi	.330	.228	.266	2.451	.033
	X2intensif	.148	.184	.111	2.807	.023
	X3disiplinkerja	.115	.228	.012	2.467	.047

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.90	51.16	47.79	1.740	53
Residual	-12.902	12.030	.000	5.846	53
Std. Predicted Value	-2.810	1.937	.000	1.000	53
Std. Residual	-2.142	1.998	.000	.971	53

a. Dependent Variable: YkomitmenOrganisasional

LAMPIRAN 7. Tabel precuensi responden

Frequency Table Komitmen Organisasional (Y)

Item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Setuju	31	58.5	58.5	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Kurang Setuju	1	1.9	1.9	7.5
Setuju	29	54.7	54.7	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	5	9.4	9.4	11.3
Setuju	32	60.4	60.4	71.7
Sangat Setuju	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Kurang Setuju	7	13.2	13.2	20.8
Setuju	30	56.6	56.6	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Kurang Setuju	8	15.1	15.1	18.9
Setuju	25	47.2	47.2	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Tidak Setuju	3	5.7	5.7	13.2
Kurang Setuju	19	35.8	35.8	49.1
Setuju	19	35.8	35.8	84.9
Sangat Setuju	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Tidak Setuju	3	5.7	5.7	11.3
Kurang Setuju	15	28.3	28.3	39.6
Setuju	19	35.8	35.8	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	12	22.6	22.6	24.5
Kurang Setuju	14	26.4	26.4	50.9
Setuju	14	26.4	26.4	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	9.4	9.4	9.4
Kurang Setuju	8	15.1	15.1	24.5
Setuju	29	54.7	54.7	79.2
Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Kurang Setuju	3	5.7	5.7	9.4
Setuju	39	73.6	73.6	83.0
Sangat Setuju	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	32	60.4	60.4	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	32	60.4	60.4	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Frequency Table Motivasi (X1)**Item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	34	64.2	64.2	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Setuju	34	64.2	64.2	67.9
Sangat Setuju	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	5.7
Kurang Setuju	3	5.7	5.7	11.3
Setuju	36	67.9	67.9	79.2
Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Setuju	36	67.9	67.9	73.6
Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	5	9.4	9.4	11.3
Setuju	33	62.3	62.3	73.6
Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	33	62.3	62.3	69.8
Sangat Setuju	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Setuju	39	73.6	73.6	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Kurang Setuju	2	3.8	3.8	7.5
Setuju	28	52.8	52.8	60.4
Sangat Setuju	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	3	5.7	5.7	7.5
Setuju	37	69.8	69.8	77.4
Sangat Setuju	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	6	11.3	11.3	13.2
Setuju	35	66.0	66.0	79.2
Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	4	7.5	7.5	9.4
Setuju	31	58.5	58.5	67.9
Sangat Setuju	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Kurang Setuju	4	7.5	7.5	11.3
Setuju	31	58.5	58.5	69.8
Sangat Setuju	16	30.2	30.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Frequency Table Insentif (X2)**Item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	39	73.6	73.6	75.5
Sangat Setuju	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Setuju	26	49.1	49.1	52.8
Sangat Setuju	25	47.2	47.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Setuju	31	58.5	58.5	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Setuju	32	60.4	60.4	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	4	7.5	7.5	9.4
Setuju	33	62.3	62.3	71.7
Sangat Setuju	15	28.3	28.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	6	11.3	11.3	13.2
Setuju	28	52.8	52.8	66.0
Sangat Setuju	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	15.1	15.1	15.1
Setuju	23	43.4	43.4	58.5
Sangat Setuju	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	13.2	13.2	13.2
Setuju	29	54.7	54.7	67.9
Sangat Setuju	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	21	39.6	39.6	47.2
Sangat Setuju	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	28	52.8	52.8	60.4
Sangat Setuju	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	7.5	7.5	7.5
Setuju	28	52.8	52.8	60.4
Sangat Setuju	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Setuju	30	56.6	56.6	58.5
Sangat Setuju	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Frequency Table Disiplin Kerja (X3)**Item1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	4	7.5	7.5	9.4
Setuju	39	73.6	73.6	83.0
Sangat Setuju	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	5	9.4	9.4	11.3
Setuju	36	67.9	67.9	79.2
Sangat Setuju	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	3	5.7	5.7	7.5
Setuju	30	56.6	56.6	64.2
Sangat Setuju	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	7.5
	Kurang Setuju	3	5.7	5.7	13.2
	Setuju	27	50.9	50.9	64.2
	Sangat Setuju	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	3	5.7	5.7	11.3
	Kurang Setuju	7	13.2	13.2	24.5
	Setuju	26	49.1	49.1	73.6
	Sangat Setuju	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Setuju	30	56.6	56.6	58.5
	Sangat Setuju	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
	Kurang Setuju	3	5.7	5.7	9.4
	Setuju	26	49.1	49.1	58.5
	Sangat Setuju	22	41.5	41.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.7	5.7	5.7
	Setuju	26	49.1	49.1	54.7
	Sangat Setuju	24	45.3	45.3	100.0

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	5.7	5.7	5.7
Setuju	26	49.1	49.1	54.7
Sangat Setuju	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	62.3	62.3	62.3
Sangat Setuju	20	37.7	37.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Setuju	27	50.9	50.9	54.7
Sangat Setuju	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	3	5.7	5.7	7.5
Setuju	28	52.8	52.8	60.4
Sangat Setuju	21	39.6	39.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Setuju	27	50.9	50.9	54.7
Sangat Setuju	24	45.3	45.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8.Statistik Deskriptif

Statistics

		MotivasiX1	IntensifX2	DisiplinkerjaX3	KomitmenOrganisasionalY
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		50.00	51.58	50.87	47.79
Std. Error of Mean		.676	.626	.675	.838
Median		50.00	52.00	50.00	48.00
Mode		48 ^a	53	48 ^a	43
Std. Deviation		4.922	4.555	4.915	6.100
Variance		24.231	20.747	24.155	37.206
Range		26	20	21	30
Minimum		34	40	39	30
Maximum		60	60	60	60
Sum		2650	2734	2696	2533
Percentiles	25	48.00	49.00	47.00	43.00
	50	50.00	52.00	50.00	48.00
	75	53.00	54.00	55.00	52.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown