

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUM BULOG
DIVRE SUMATERA UTARA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**MUKHOTIB
NPM. 1305160126**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Mukhotib, NPM. 1305160126. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan, 2017, Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan dengan sampel yang digunakan sebanyak 56 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y). Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji secara parsial uji t dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2.138 (sig 0,037) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan, yang ditunjukkan hasil signifikan t sebesar 0.674 (sig 0,504) dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan F sebesar 3,928 (sig 0,026) dimana signifikan F lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi. Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbi'alam, puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sumut Medan" Shalawat dan salam tak luput penulis hanturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda, berkat doa dan dukungannya yang tiada henti ditunjukkan untuk penulis.

Penyusunan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu (S1), Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun material, Khususnya kepada :

1. Teristimewa buat Ibunda tercinta Jirah dan Ayahanda Sumowinoto atas segala upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, M Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M Si Selaku ketua Program Studi Manajemen dan Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Para teman seperjuangan Saiful Bastian Simbolon, Roibil Awal Siregar, Abdul Rahim Ninggolan, Muhammad Nurfadli, Hambika Pranata, Ade Irawan Putra, Fajar Ramadhan Lubis dan Abdul Sari Tua Sitanggang, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada saya, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.
10. Teman sekelas Manajemen B Pagi, terima kasih atas waktu dan pengalamannya ketika duduk di bangku perkuliahan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi pekerjaan kita.

11. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semogah segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2017

MUKHOTIB

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasana Dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teori.....	11
1. Teori Komitmen Organisasi.....	11
a. Pengertian Komitmen Organisasi	11
b. Bentuk- Bnetuk Komiten Organisasi	12
c. Faktor – Faktor komitmen Organisasi	12
d. Indikator Komitmen Organisasi	13
2. Teori Kepemimpinan	14
a. Pengertian Kepemimpinan	14
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
c. Indikator Kepemimpinan	17
3. Teori Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi.....	18

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
c. Indikator Motivasi	22
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Hasil penelitian.....	46
2. Identitas Responden	46
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Uji Asumsi Klasik	56
5. Pengujian Hipotesisi.....	60
6. Koefisien Determinasi	65
B. Pembahasan	66
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi	66
2. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi	68

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap

Komitmen Organisasi 70

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... 73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	: Kerangka Konseptual X1 terhadap Y	24
Gambar II.2	: Kerangka Konseptual X2 terhadap Y	25
Gambar II.3	: Kerangka Konseptual X1 dan X2 terhadap Y	26
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar IV.1	: Uji Normalitas Metode Histogram	57
Gambar IV.2	: Uji Normalitas Metode P-Plot	58
Gambar IV.3	: Uji Heterokedasitas	60
Gambar IV.4	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	63
Gambar IV.5	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	64
Gambar IV.6	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	65

DAFTAR TABEL

No	Judul/Teks	Halaman
Tabel III-1	: Tabel Indikator komitmen Organisasi	28
Tabel III-2	: Tabel Indikator Kepemimpinan	29
Tabel III-3	: Tabel Indikator Motivasi	30
Tabel III-4	: Tabel Perencanaa Penelitian	31
Tabel III-5	: Tabel Unit Departemen Populasi	32
Tabel III-6	: Tabel Skalah Likert	33
Tabel III-7	: Tabel Uji Validitas X1	35
Tabel III-8	: Tabel Uji Validitas X2	36
Tabel III-9	: Tabel Uji Validitas Y	37
Tabel IV-1	: Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV-2	: Tabel Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV-3	: Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV-4	: Tabel Respinden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV-5	Tabel Skor Angka Variabel X1	50
Tabel IV-6	: Tabel Skor Angka Variabel X2	52
Tabel IV-7	: Tabel Skor Angka Variabel Y	55
Tabel IV-8	: Tabel Uji Multikolearitas	59
Tabel IV-9	: Tabel Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV-10	: Tabel Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel IV-11	: Tabel Uji Simultan (Uji F)	64
Tabel IV-12	: Tabel Koefisien Determinasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Dalam melakukan aktifitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sebagai pergerakan seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, dan hasrat oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang maksimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kepemimpinan yang bertanggungjawab dalam mengelola sumber daya yang ada serta motivasi berprestasi, etos kerja keras, juga tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen yang kuat. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi.

Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekumpulan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Wibowo (2007, hal. 25). Efektifitas organisasi tergantung kepada sinergi atau kinerja sama antar individu dalam organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk mendorong efektifitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan

usaha bersama Robbins (2009). Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya pada organisasi. Sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Menurut Sopiah (2013) berpendapat bahwa dalam proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, dan tanpa ada diskriminasi.

Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotanya dalam organisasi Robbins dan Judge. (2007). Ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif Allen & Meyer, dan Hidayat. (2013) komitmen afektif berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional atau komitmen bersinambungan berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Memiliki karyawan yang berkomitmen kuat pada organisasi memberikan banyak

keuntungan bagi organisasi, antara lain tumbuhnya perilaku inovatif dan spontan yang positif bagi organisasi.

Dalam memelihara komitmen organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Wibowo (2014, hal, 213). Mengingat bahwa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Indikator yang dapat mempengaruhi dalam kepemimpinan menurut Handoko (2013) adalah kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bahwa dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Karyawan yang memiliki kepemimpinan yang tinggi terhadap kinerja di suatu perusahaan cenderung akan lebih baik kinerjanya, kepemimpinan juga harus mampu menyalurkan kemampuan secara optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawan termotivasi sehingga akan menimbulkan semangat kerja.

Selain kepemimpinan, motivasi untuk perusahaan / organisasi merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi mempersolkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik. Hasibuan (2010, hal. 141). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang tersebut. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan akan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kenerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013) terdiri dari faktor intern dan ekstern, faktor intern terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan, sedangkan faktor ekstern terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompetensi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, setatus dan tanggungjawab serta peraturan yang fleksibel.

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau

diperhatikan. Motivasi karyawan dalam sebuah organisasi dapat terlihat dalam kebutuhan yang dominan dari para karyawan tersebut, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan, keamanan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Toha (2007) dalam memberikan petunjuk kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memotivasi karyawan secara individual yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, untuk menyatukan tujuan tersebut pimpinan hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas karyawan tidak menyimpang jauh dengan tujuan organisasi. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin dapat memberikan pembinaan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya dalam mencapai tujuan.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Devisi Regional Daerah Medan Sumatera Utara yang disingkat dengan Perum Bulog Divre Sumut yang merupakan salah satu perusahaan milik pemerintahan yang bergerak dibidang urusan logistik pangan. Ruang lingkup bisnis ini meliputi usaha logistik atau perdgudangan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerinta. BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, menyalurkan beras untuk orang miskin dan pengolahan stok pangan. Penyaluran beras untuk orang miskin menjadi salah satu pokok kegiatan utama guna memajukan kesejahteraan masyarakat indonesia.

Adapun fenomena yang terjadi dalam hal komitmen organisasi ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang masih rendah yang ditandainya dengan kurangnya tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan tidak terselesaikannya pekerjaan tepat waktu,serta masih terlihat beberapa karyawan kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktifitas kerja sehari-hari akibatnya menghambat kinerja karyawan. Serta masih kurangnya rasa kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi antar sesama karyawan dalam setiap kegiatan seperti keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahan dalam hal kepemimpinan yaitu masih kurangnya pemimpin dalam melakukan penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan seperti keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan, serta kurangnya pemimpin memiliki rasa sosialisasi kepada karyawan seperti ketidakpeduliannya atas persoalan kinerja yang dihadapi bawahan sehingga menyebabkan semangat kerja yang dimiliki karyawan menurun. Serta pemimpin kurang mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang ada pada perusahaan.

Selanjutnya dalam hal masalah motivasi adalah kurangnya pemberian motivasi seperti promosi jabatan kepada karyawan yang menyebabkan menurunnya semangat kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan serta peralatan kantor yang sering rusak/tidak berfungsi secara tiba-tiba sehingga menghambat proses penyelesaiannya pekerjaan dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis membahas penulisan proposal penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen organisasi Pada Perum Bulog Divre Sumut.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada perum bulog divre Sumut (devisi regional sumatera utara) adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin kurang mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang ada pada perusahaan.
2. Peralatan kantor yang sering rusak/tidak berfungsi secara tiba-tiba sehingga menghambat proses penyelesaiannya pekerjaan dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal sehingga berdampak pada menurunnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Masih kurangnya rasa kepedulian dan rasa memiliki yang tinggi antar sesama karyawan dalam setiap kegiatan seperti keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah hanya mencakup pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi, dan dalam penelitian yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Apakah ada Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksana dengan baik jika ditentukan terlebih dahulu tujuan dan manfaatnya, begitu pula dengan penelitian ini agar terlaksana dengan baik, maka harus ditetapkan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada perum Bulog Divre Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Tioritis

- a) Menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi.
- b) Refrensi atau kajian bagi penelitian dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a) Melatih pola berfikir ilmiah dalam menghadapi permasalahan yang sedang terjadi dan untuk mengetahui seberapa jauh aplikasi antara teori yang didapat dengan permasalahan sesungguhnya dilapangan.
- b) Dapat menjadi refrensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
- c) Rujukan bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi.

3. Manfaat Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang sebagai bahan perbandingan yang dapat memberikan gambaran tentang kinerja sumber daya manusia dari pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan dapat memberikan informasi dalam pengambilan suatu keputusan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua karyawan dalam suatu organisasi mengenai tata cara pelaksanaan serta tujuan yang diinginkan bersama sesuai dengan tujuan perusahaan. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing berpendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tertentu.

Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Colquitt dan Wesson dalam Wibowo (2010, hal. 428) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan indentifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi

Menurut menurut Miftahun (2010) Komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2008, hal. 155) Menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bentuk – Bentuk Komitmen Organisasi

Kanter dalam Sopiah (2008, hal. 158) juga mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasi, Yaitu:

- 1). Komitmen berkesinambungan (*Continuance Comitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban berinvestasi pada perusahaan.
- 2). Komitmen terpadu (*cohesion Comitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermamfaat.
- 3). Komitmen terkontrol (*control comitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan prilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap prilaku yang diinginkannya.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor

dalam pencapaiannya. Menurut David dalam Sopiah, (2008, hal. 164) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

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

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, (2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1). Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitemen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi kaarna mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2). Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberian kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3). Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan didalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2010, hal. 213) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Setiawan dan muhith (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya yang mewujudkan adanya kemampuan memengaruhi untuk menggerakkan, membimbing, memimpin, dan memberi kegairahan kerja terhadap orang lain yang ada didalam diri pemimpin sebagai orang yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, menumbuhkan perasaan ikut serta dan tanggungjawab, memberikan fasilitas, teladan yang baik serta kegairahan kerja terhadap orang lain..

Menurut Colquitt dan Wesson (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai penggunaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan, arah tersebut dapat mempengaruhi organisasi aktivitas mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka pada pengikut atau sukses mereka pada kerja sama dan dukungan dari kerja lai.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam menggunakan kekuasaannya dalam melakukan proses mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Suwatno (2014) adalah :

1. Faktor Genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunan.

2. Faktor Sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seseorang pemimpin yang baik, apalagi orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat pemimpin.

Sedangkan Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemimpin dalam organisasi yaitu :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013 hal 297) indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Demi kedudukannya sebagai karyawan (*Adversory ability*), mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013 hal 95) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipengaruhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Gibson dalam Kadarisman (2013, hal. 275) mengatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Menurut Sutrisno (2013 hal 109) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

b. Fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi

Dalam berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013 hal 116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang bersal dari pegawai.

1. Faktor Intern

a) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan Untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras dapat memiliki sesuatu yang dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk memiliki kehidupan mewah dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk memperoleh Penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pangkuan

Bilah kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pemimpin yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasil utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampu bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal 111) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi dan masa depan.
- 3) Tingkat cita-citayang tinggi
- 4) Orientasi tugas atau sasaran
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk parah ahli
- 8) Pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasan sebagai beriku.:

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Oriantasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

- 5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Ketekunan. Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, Motivasi yang akan timbul dengan sendrinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

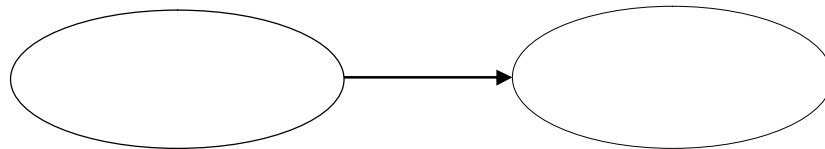
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Raja dan Palanichamy. (2013) kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi karena pemimpin lebih memberikan perhatian, dorongan motivasi dan mampu memahami keinginan karyawan dengan tujuan yang diinginkan bersama, maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pendapat ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Indriyani (2011) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Acar (2012) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yang secara dominan memiliki pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



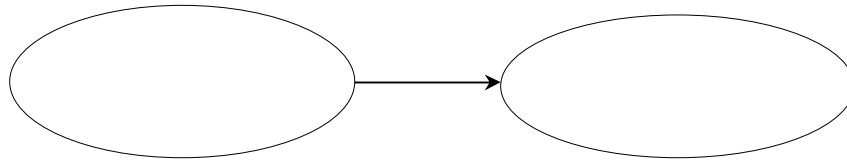
Gambar II.1: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Newstrom & Davis. (2012) Pengaruh antara motivasi dengan komitmen organisasi adalah Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan, dimana karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula, dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pendapat ini dibuktikan oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Abrivianto dkk (2014) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri dkk (2015) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

serta dampak terhadap kinerja yang secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerjadan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampak terhadap kinerja. Maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar II.2: Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen organisasi

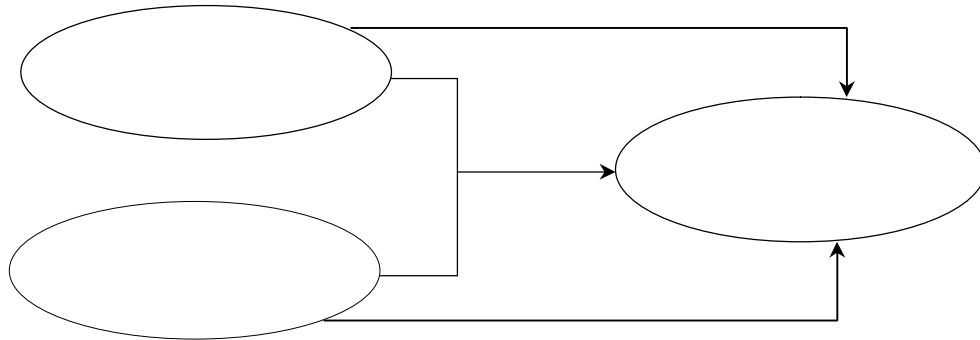
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen

Organisasi

Menurut Syaiful Andri (2011) kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi hal ini ditandai dengan adanya kepemimpinan dan motivasi kerja yang semakin bagus yang akan meningkatkan komitmen organisasi perusahaan dan sebaliknya apabila kepemimpinan dan motivasi karyawan menurun maka komitmen organisasi juga menurun.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Nugraha yuda pratama (2014) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan penelitian yang dilakukan oleh Reni Susanti (2014) yang berjudul

pengaruh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut.



Gambar II.3 : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen organisasi

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013. hal 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif yaitu penelitian mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sugiyono (2014, hal. 7). Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja /turnover. Sopiah (2008, hal. 156)

Tabel . III.1. Indikator kometmen Organisasi

No	Indikator	Penjelasan
1	Komitmen afektif <i>(Affective Commitment)</i>	Perasaan emosional untuk orgaanisasi yang memiliki keyakinan di dalam nilai-nilainya yang akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena memang ingin melakukannya
2	Komitmen berkelanjutan <i>(Continuance Commitment)</i>	Merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari dalam suatu organisasi yang diberi imbalan yang cukup tinggi yang menyebabkan seseorang membutuhkannya
3	Komitmen normatif <i>(Normatif Commitment)</i>	Kewajiban untuk bertahan didalam suatu organisasi dengan alasan moral atau etos. Komitmen normatif perasaan wajib tetap kerja dalam sebuah organisasi.

Sumber : Robbins, (2008)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ardana, et al. 2011)

Tabel. III.2. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Penjelasan
1	Kemampuan	mencakup pelaksanaa fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2	Kebutuhan	Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3	Kecerdasan	Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.
4	Ketegasan	Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.
5	Kepercayaan diri	Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6	Inisiatif	Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung, mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Sumber : Handoko(2013, hal. 297)

3. Motivasi (X2)

Motivasi istilah dari motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipengaruhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut mangkunegara (2013, hal. 95).

Tabel.III.3. Indikator Motivasi

No	Indikator	Penjelasan
1	Kerja Keras	Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud dari kerja keras dalam menjalankan melakukan pekerjaan.
2	Orientasi masa depan	Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
3	Tingkat cita-cita tinggi	Kesuksesan didasarkan atas dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
4	Orientasi tugas	Keseriusan yang didasarkan atas pemahaman arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat maksimal.
5	Usaha untuk maju	Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.
6	Ketekunan	Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
7	Hubungan dengan rekan kerja	Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
8	Manfaat waktu	Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara, terletak di jalan Jendral. Gatot Subroto. No.180. Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan bulan Oktober 2017. Untuk jelasnya rencana penelitian digambarkan pada penelitian dibawah ini.

Tabel III. 4
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
		Mei 17				Jun 17				Jul 17				Agt 17				Sep 17				Okt 17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Pemulisan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar proposal													■	■	■	■								
6	Pengolahan & Analisis Data																	■	■	■	■				
7	Pengumpulan Data																					■	■	■	■
8	Pengesahan Skripsi																							■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang berjumlah 56 orang.

**Tabel III.5 Unit Departemen
Jumlah Populasi**

NO	Bagian / Departemen	Populasi
1	Bagian Divre	1
2	Bagian Asisten Divre	5
3	Bagian Minku	1
4	Bagian Seksi Sdm Hukum	4
5	Bagian Seksi Umum, Humas dan Ti	6
6	Bagian Seksi Keuangan	5
7	Bagian Seksi Akutansi, M.Risiko dan kepatuhan	1
8	Bagian Pengadaan	1
9	Bagian Analisis Harga dan Pasar Kemitraan Onfarm	1
10	Bagian Seksi Pengadaan Gabah dan Beras	1
11	Bagian seksi Pengadaan Pangan Pokok Lain	1
12	Bagian Operasi dan Pelayanan Publik	1
13	Bagian Seksi Pelayanan Publik	1
14	Bagian Seksi Pergudangan. Persediaan dan Angkutan	4
15	Bagian Seksi Pengolahan. Perawatan dan Pengendalian Mutu	1
16	Bagian Komersil	10
17	Bagian SPI REG I Medan	10
18	Bagian PT. JPLB	1
19	Bagian UB Jastasman Dan RM. Opaset	1
	Jumlah	56

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hal.81) Sampela dalah bagian dari jumlah kara kteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Adapun teknik digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 56 karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi (2015, hal. 65) Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik digunakan adalah sebagai berikut

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, yaitu dengan karyawan atau responden Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang akan ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembaran kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala liker yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang dimulai dari “ Sangat setuju ” sampai “ Sangat tidak setuju ” setiap bobot diberi nilai sebagai berikut :

Tabel III.6
Skalah Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju STS)	1

3. Data Dokumentasi

Dokumentasi yaitu yang digunakan dalam pengambilan data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan Yang berhubungan dengan Penelitian seperti sejarah, struktur, dan uraian tugas.

F. Uji Validasi dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrumen data. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

(Sumber: Juliandi (2015, hal. 77))

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidak suatu instrumen adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 0,05).
- 2) Terima H₀ jika probabilitas yang validitas yang dihitung yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 0,05).

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kepemimpinan () yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ()

Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,419 (positif)	0,2632	0,001 < 0,05	Valid
2	0,392 (positif)	0,2632	0,003 < 0,05	Valid
3	0,362 (positif)	0,2632	0,006 < 0,05	Valid
4	0,623 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
5	0,599 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
6	0,429 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
7	0,549 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
8	0,436 (positif)	0,2632	0,001 < 0,05	Valid
9	0,343 (positif)	0,2632	0,010 < 0,05	Valid
10	0,501 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
11	0,563 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
12	0,538 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel kepemimpinan () di atas, diperoleh nilai korelasi \leq . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikan 0,05 melalui uji dua sisi dan jumlah data (n) = 54, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2632 (pada uji dua sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kepemimpinan () di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian instrument variabel dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel motivasi () yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Motivasi ()

Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,360 (positif)	0,2632	0,006 < 0,05	Valid
2	0,367 (positif)	0,2632	0,005 < 0,05	Valid
3	0,279 (positif)	0,2632	0,037 < 0,05	Valid
4	0,324 (positif)	0,2632	0,015 < 0,05	Valid
5	0,443 (positif)	0,2632	0,001 < 0,05	Valid
6	0,385 (positif)	0,2632	0,003 < 0,05	Valid
7	0,461 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
8	0,408 (positif)	0,2632	0,002 < 0,05	Valid
9	0,446 (positif)	0,2632	0,001 < 0,05	Valid
10	0,533 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
11	0,665 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
12	0,372 (positif)	0,2632	0,005 < 0,05	Valid
13	0,524 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
14	0,496 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
15	0,677 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
16	0,467 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel motivasi () diatas, dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian instrument variabel dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel komitmen organisasi (Y) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,491 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
2	0,538 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
3	0,522 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
4	0,520 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
5	0,521 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
6	0,367 (positif)	0,2632	0,005 < 0,05	Valid
7	0,472 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
8	0,527 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid
9	0,519 (positif)	0,2632	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel komitmen organisasi (Y) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai \leq $>$ \leq . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner komitmen organisasi (Y). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu reliabilitas yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercay (reliabel). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dipercaya, Juliandi (2015, hal. 80). Selanjutnya

untuk menguji reabilitas instrument dengan uji reliabilitas yang berarti bila instrument digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama untuk menghasilkan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut dianggap sah dan jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan batasan 0,60 pada Taraf signifikan 5% menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 83) dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{k}{1^2} \sum \frac{\sigma^2}{k^2}$$

r = Reliabilitas instrumen (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ^2 = Jumlah varians butir

= Varians total

Nilai kritik dari reliabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r_{tabel} maka suatu instrument adalah reliabel. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika *Alpha Cronbach* 0,60 maka data reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach* 0,60 maka data tidak reliabel.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Kepemimpinan ()

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	12

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Motivasi ()

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	16

Tabel III.12
Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	9

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam prakteknya pengolahan data

penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS16.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sugiyono (2014, hal. 192)

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

a = konstanta

β_1 dan β_2 = besarkan koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = Error of the Estimate

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji searah persial (Uji-t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2014, hal. 187)

Keterangan :

- t = Nilai t_{hitung}
- r = Korelasi yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

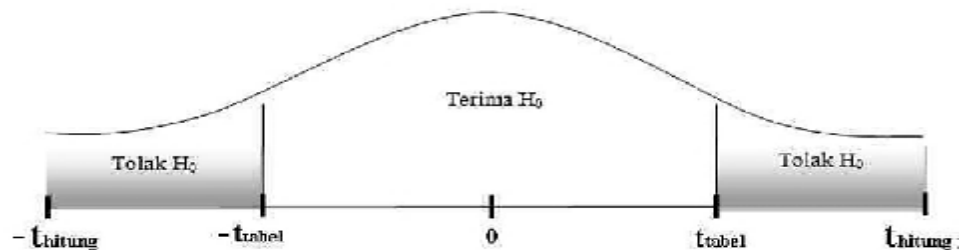
Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.

Adapun pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), $df = n - k$.
- 2) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.



Gambar III.1 : Kriteria pengujian hipotesis

b. Uji simultan (Uji-f)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta mengetahui apakah semua terikat atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus pengujian secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{K}{\frac{K}{K}}$$

(Sugiyono, 2014, hal. 192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

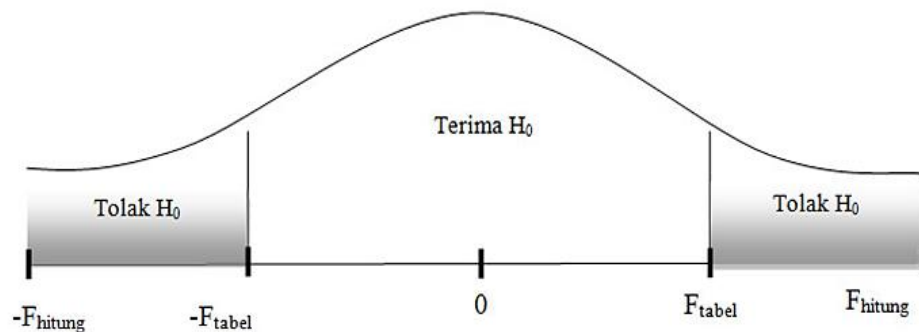
n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- a) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka terima H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- b) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terima H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- c) Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$.

Bentuk pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

1. H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi.
2. H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi.



Gambar III.2 : Kriteria pengujian hipotesis

Keterangan

F_{hitung} = hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi.

F_{tabel} = nilai F pada tabel F berdasarkan n

c. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut.



Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi Berganda

\sum = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada Perusahaan Perum BULOG Divre Sumatera Utara Medan, Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data / instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah di atas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 56 orang, angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X), variabel motivasi (Z) dan variabel komitmen organisasi (Y) dengan menggunakan skala likert.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – laki	34	60.7	60.7	60.7
	Perempuan	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 34 orang (60,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 22 orang (39,3%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 Tahun	24	42.9	42.9	42.9
	36-49 Tahun	21	37.5	37.5	80.4
	> 50 Tahun	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-35 tahun adalah sebanyak 24 orang (42,9%), reponden usia 36-49 tahun adalah sebanyak 21 orang

(37,5%), responden usia > 50 tahun adalah sebanyak 11 orang (19,6%). Dengan demikian mayoritas responden karyawan perum BULOG medan sumatera utara 20-35 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	17.9	17.9	17.9
	DIPLOMA III (D3)	16	28.6	28.6	46.4
	STRATA I (S1)	21	37.5	37.5	83.9
	DAN LAIN-LAIN	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi reponden tingkat pendidikan SLTA adalah sebanyak 10 orang (17,9%), reponden tingkat pendidikan Diplomat III (D3) 16 orang (28,6%), responden tingkat pendidikan STRATA I (S1) adalah sebanyak 21 orang (37,5%), responden tingkat pendidikan dan lain-lain sebanyak 9 orang (16,1%). Dengan demikian mayoritas reponden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan Perum

Bulog Sumatera Utara Medan adalah tingkat pendidikan STRATA I (S1)

d. Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	17.9	17.9	17.9
	6-9 Tahun	25	44.6	44.6	62.5
	> 10 Tahun	21	37.5	37.5	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk reponden berdasarkan masa kerja, frekuensi reponden dengan masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 10 orang (17,9%), responden dengan masa kerja 6-9 tahun adalah sebanyak 25 orang (44,6%), responden dengan masa kerja > 10 tahun adalah sebanyak 21 orang (37,%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan masa kerja perum BULOG medan sumatera utara adalah masa kerja 6-9 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan ()

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel Kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket variabel Kepemimpinan ()

NO Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	57,1	24	42,9	0	0	0	0	0	0	56	100
2	25	44,6	31	55,4	0	0	0	0	0	0	56	100
3	32	57,1	24	42,9	0	0	0	0	0	0	56	100
4	20	35,7	29	51,8	7	12,5	0	0	0	0	56	100
5	23	41,1	30	53,6	3	5,4	0	0	0	0	56	100
6	27	48,2	29	51,8	0	0	0	0	0	0	56	100
7	28	50,0	28	50,0	0	0	0	0	0	0	56	100
8	21	37,5	33	58,9	2	3,6	0	0	0	0	56	100
9	24	42,9	29	51,8	3	5,4	0	0	0	0	56	100
10	35	62,5	21	37,5	0	0	0	0	0	0	56	100
11	26	46,4	25	44,6	3	5,4	2	3,6	0	0	56	100
12	23	41,1	33	58,9	0	0	0	0	0	0	56	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan motivasi kepada bawahan untuk dapat mengembangkan diri secara profesional, mayoritas responden menjawab sangat setuju 32 orang atau 57,1%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 55,4%.

3. Jawaban responden tentang pimpinan selalu membutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 57,1%.
4. Jawaban responden pimpinan memahami kebutuhan yang diinginkan karyawan didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 51,8%.
5. Jawaban responden pimpinan memiliki kecerdasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 53,6%.
6. Jawaban responden pimpinan melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan, terutama dalam menentukan target/kebijakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 51,8%.
7. Jawaban responden pimpinan tegas dalam menghadapi permasalahan yang ada diperusahaan dengan cepat, tepat dan akurat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang atau 50,0%.
8. Jawaban responden pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 58,9%
9. Jawaban responden pimpinan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 51,8%.

10. Jawaban responden pimpinan memiliki kepercayaan yang tinggi dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 62,5%.
11. Jawaban responden pimpinan memberikan inisiatif atau masukan yang baik pada bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 oraang atau 46,4%.
12. Jawaban responden pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, mayoritas responden menjawab setuju 38 orang atau 58,9%..

b. Variabel Motivasi (()

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel motivasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket variabel Motivasi ()

No Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	60,7	22	39,3	0	0	0	0	0	0	56	100
2	36	64,3	20	35,7	0	0	0	0	0	0	56	100
3	29	51,8	26	46,4	1	1,8	0	0	0	0	56	100
4	41	73,2	15	26,8	0	0	0	0	0	0	56	100
5	32	57,1	24	42,9	0	0	0	0	0	0	56	100
6	30	53,6	26	46,4	0	0	0	0	0	0	56	100
7	45	80,4	11	19,6	0	0	0	0	0	0	56	100
8	36	64,3	20	35,7	0	0	0	0	0	0	56	100
9	24	42,9	32	57,1	0	0	0	0	0	0	56	100
10	24	42,9	32	57,1	0	0	0	0	0	0	56	100
11	36	54,3	20	35,7	0	0	0	0	0	0	56	100
12	35	62,5	21	37,5	0	0	0	0	0	0	56	100
13	41	73,2	15	26,8	0	0	0	0	0	0	56	100
14	38	67,9	18	32,1	0	0	0	0	0	0	56	100
15	26	46,4	30	53,6	0	0	0	0	0	0	56	100
16	30	53,6	26	46,4	0	0	0	0	0	0	56	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan merasa perlu kerja keras agar menghasilkan kerja yang lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 60,7%.
2. Jawaban responden tentang karyawan diberikan pekerjaan yang sulit untuk bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 64,3%.
3. Jawaban responden tentang organisasi ditempat kerja memberikan promosi dan kenaikan jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 51,8%.
4. Jawaban responden tentang karyawan memiliki wawasan dan pandangan kedepan untuk meningkatkan kerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 73,2%.
5. Jawaban responden tentang karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 57,1%.
6. Jawaban responden tentang karyawan mampu membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 53,6%.
7. Jawaban responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 80,4%.
8. Jawaban responden tentang karyawan memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 64,3%.
9. Jawaban responden tentang karyawan memiliki kreatifitas dan berinovatif dalam meningkatkan kemampuan kerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 57,1%

10. Jawaban responden tentang karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang 57,1%.
11. Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 54,3%.
12. Jawaban responden tentang karyawan tidak akan pernah berhenti sebelum pekerjaan selesai dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 62,5%.
13. Jawaban responden tentang karyawan bersedia untuk berhubungan baik dan bekerja sama dengan rekan kerja dalam rangka menjalani tugas diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 73,2%.
14. Jawaban responden karyawan tentang hubungan yang baik antar karyawan sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 67,9%.
15. Jawaban responden karyawan tentang memperhitungkan waktu dalam setiap menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 53,6%.
16. Jawaban responden karyawan tentang berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi target, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 53,6%.

c. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket variabel Komitmen Organisasi (Y)

No Item	Alternatif Jawaban										Jawaban	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	30,4	39	69,6	0	0	0	0	0	0	56	100
2	11	19,6	45	80,4	0	0	0	0	0	0	56	100
3	19	33,9	37	66,1	0	0	0	0	0	0	56	100
4	15	26,8	41	73,2	0	0	0	0	0	0	56	100
5	16	28,6	39	69,6	1	1,8	0	0	0	0	56	100
6	14	25,0	42	75,0	0	0	0	0	0	0	56	100
7	26	46,4	30	53,6	0	0	0	0	0	0	56	100
8	14	25,0	42	75,0	0	0	0	0	0	0	56	100
9	21	37,5	35	62,5	0	0	0	0	0	0	56	100

Data pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 69,6%.
2. Jawaban responden tentang karyawan merasa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi pemasalahanya juga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 80,4%.
3. Jawaban responden tentang karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 66,1%

4. Jawaban responden tentang karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 73,2%.
5. Jawaban responden tentang karyawan akan terlalu merugi apabila meninggalkan perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 69,6%.
6. Jawaban responden tentang karyawan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 75,0%.
7. Jawaban responden tentang karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 53,6%.
8. Jawaban responden tentang karyawan merasa belum memberkan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 75,0%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 62,5%.

4. Uji Asumsi Klasik

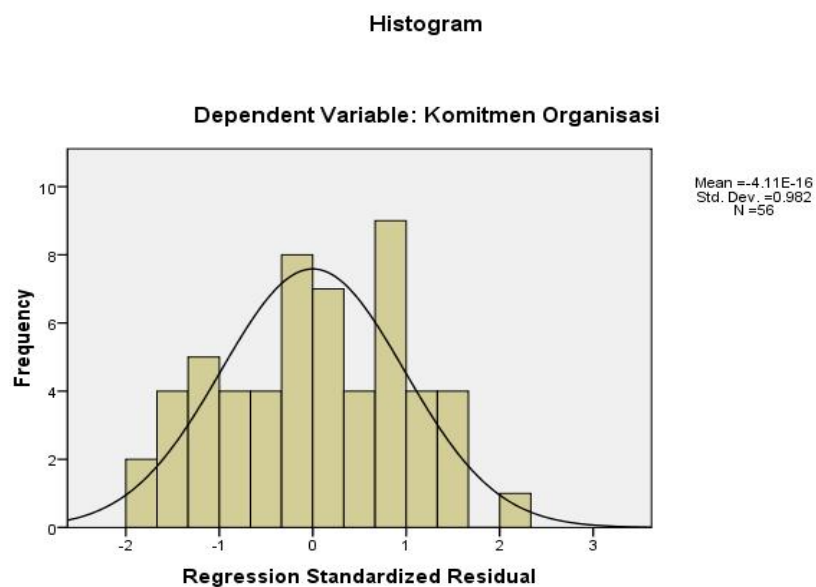
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebarkan disekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1) Metode Histogram

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



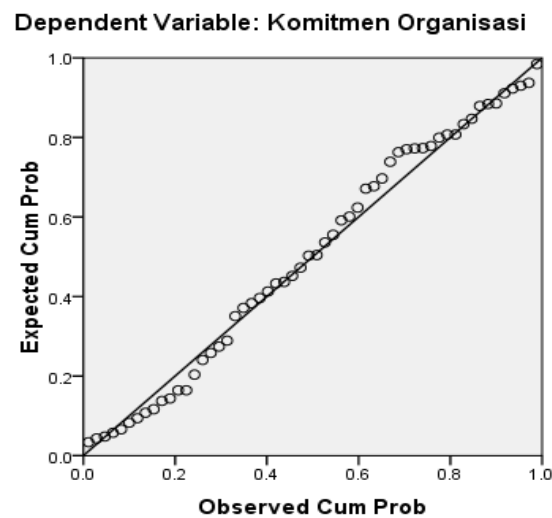
Gambar IV.1
Uji Normalitas Metode Histogram

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng, hal ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.

2) Metode P-Pot

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2
Uji Normalitas Metode P-Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 5 :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

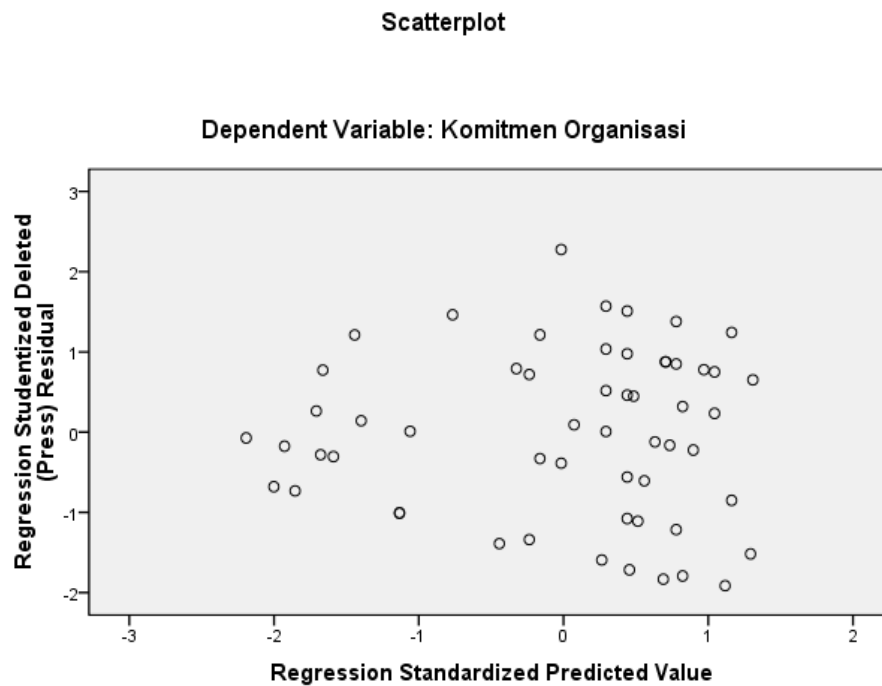
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kepemimpinan	-.349	-.282	-.274	.802	1.246
Motivasi	-.232	-.092	-.086	.802	1.246

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas, menunjukkan kedua variabel independen yakni kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai VIF batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar IV.3
Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar searah acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas” pada model penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Memasuki variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui hubungan yang terbentuk diantara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV-9
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	53.279	5.805		9.179	.000	41.637	64.922
Kepemimpinan	-.197	.092	-.306	-2.138	.037	-.382	-.012
Motivasi	-.055	.081	-.096	-.674	.504	-.217	.108

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS(*Statiscal Program For Social Science*) versi 16,0 didapat.

$$= 53,279$$

$$= 0,197$$

$$= 0.055$$

Dari data diatas maka, model persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 53,279 + 0,197 X_1 + 0,055 X_2 + e$$

Nilai $53,279$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan dan motivasi) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka komitmen organisasi (Y) adalah sebesar $53,279$. Nilai koefisien regresi $= 0,197$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan

mengakibatkan komitmen organisasi sebesar 19,7 %. Nilai koefisien regresi = 0,055 menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan komitmen organisasi sebesar 5,5%

b. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi () akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis persialnya adalah sebagai berikut.

Tabel IV-10
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.279	5.805		9.179	.000
Kepemimpinan	-.197	.092	-.306	-2.138	.037
Motivasi	-.055	.081	-.096	-.674	.504

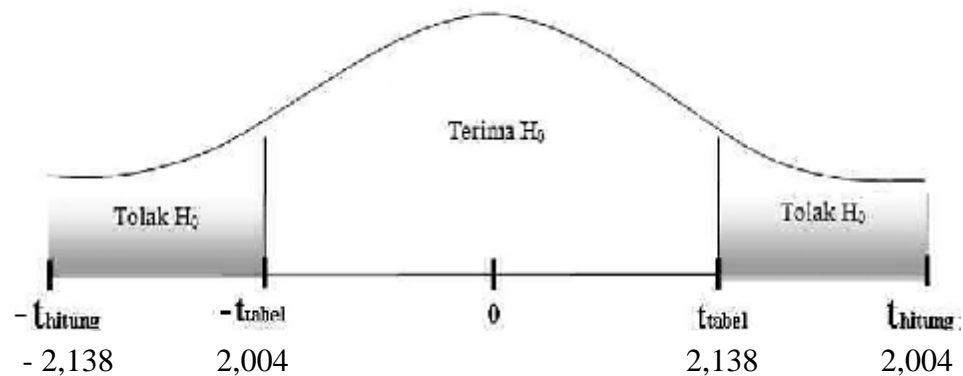
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada = 5% dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 56 - 2 = 54$ maka nilai t adalah 2,004.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi diperoleh $t = -2,138$ sebesar 2,138 sementara $t_{table} = 2,004$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,037 lebih kecil dari “ 0,05. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap komitmen

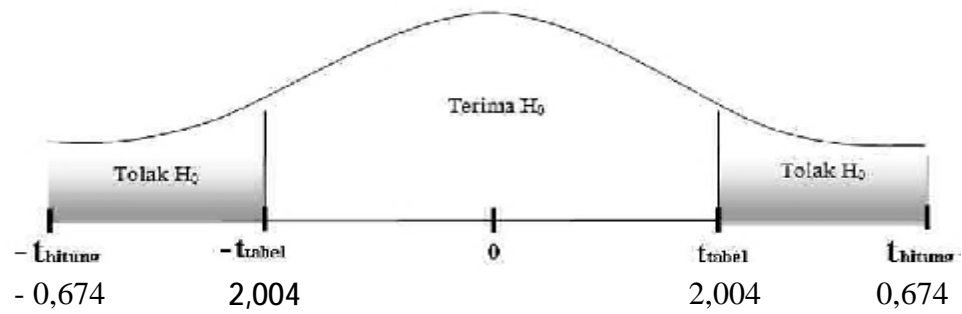
organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi diperoleh γ sebesar 0,674 sementara γ 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,504 > 0,05, Dengan probabilitas sig 0,504, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

c. Uji simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi komitmen organisasi, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

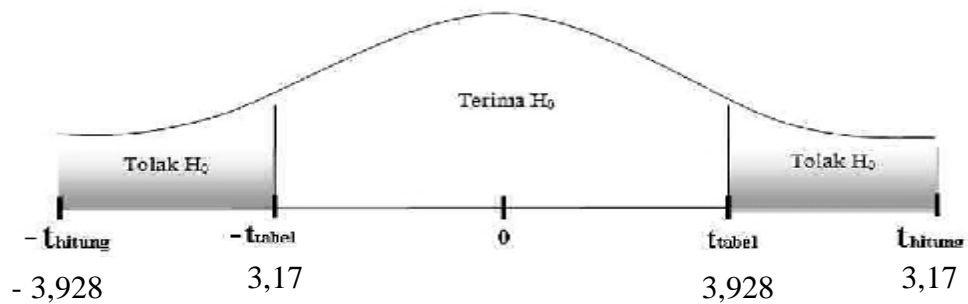
Tabel IV-11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.466	2	15.233	3.928	.026 ^a
	Residual	205.516	53	3.878		
	Total	235.982	55			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi & $= n-k-1 = 56-2-1 = 53$ adalah 3,17

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai & $3,928 > & 3,17$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Sumatera Utara Medan.

6. koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan () dan motivasi () terhadap komitmen organisasi (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.096	1.96918

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,129 atau sebesar 12,9% variabel yang mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi, sedangkan bahwa kemampuan dari kepemimpinan dan motivasi dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah 12,9% sedangkan 87,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Untuk lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain dan juga memiliki keahlian seperti dalam kecakapan, ketegasan, kepercayaan diri, insiatif dan lain-lain. Dalam hal ini kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi karena pemimpin lebih

memberikan perhatian, dorongan motivasi dan mampu memahami keinginan karyawannya, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Desiyanti, 2012).

Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif dengan cara memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, hal ini untuk memperkuat pengaruh antara kepemimpinan dan komitmen organisasi, Suprayetno (2008). Komitmen mengandung pengertian tentang wujud kesetiaan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi apapun yang terjadi, kemudian juga identifikasi terhadap hal-hal berkaitan erat dalam dunia organisasi, dan keterlibatan anggota untuk tetap tinggal dalam organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi. Sopiah (2008, hal. 159)

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan. Kepemimpinan dihipotesiskan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai $F = 2,138$ sementara $F_{\text{tabel}} = 2,004$ dan mempunyai angka signifikan dengan probabilitas sig $0,037$, lebih kecil dari $0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak).

Karakteristik responden dalam penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi berdasarkan mayoritas tingkat pendidikan responden adalah berpendidikan STRATA I

(S1), hal ini menunjukkan bahwa jawaban kuesioner cukup representative dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, dengan bervariasinya jawaban atas kuesioner data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mewakili populasi dan variabel penelitian. Sedangkan dalam kategori responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden cukup lama sehingga kuesioner dalam penelitian ini cukup kredibel.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriyani (2011) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayanan (PIP) Semarang yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organosasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai komitmen organisasi. Hal ini berarti dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan seperti sarana yang didukung oleh teknologi yang baik akan memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk efektifitas dan efisiensi kerja.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sutrisno (2013 hal 109). Motivasi untuk bekerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara diantaranya dengan pemenuhan kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan sangat baik yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai dan pemberian tunjangan, memperhatikan rasa aman para karyawan dengan menjaga lingkungan dan memberikan asuransi keselamatan. karyawan diberi kesempatan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja baik dalam satu bagian maupun dengan bagian lain agar kebutuhan sosial terpenuhi. Kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi dengan pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan kesempatan promosi kenaikan jabatan bagi yang memenuhi persyaratan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri diupayakan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertindak kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ 0,674 sementara sementara F_{tabel} sebesar 2,004 dan

mempunyai angka signifikan dengan probabilitas sig 0,504, lebih besar dari 0,05. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak).

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Romanda Annas Amrullah (2016) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pembentukan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan, yaitu kemampuan pimpinan untuk memperhatikan sepenuhnya karyawan dengan pemberian motivasi dan komitmen organisasi melalui pemberian delegasi, tanggung jawab dan memperdayakan karyawan. Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap komitmen suatu organisasi (Kuo et al (2009)).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan pada penelitian ini terbukti ada pengaruh simultan, yang menunjukkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, atau dengan kata lain bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan, hal ini dapat

dibuktikan melalui uji simultan yang diketahui & $3,928 > & 3,17$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi yang paling signifikan adalah pengaruh kepemimpinan, sedangkan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi hanya berpengaruh positif namun tidak adanya signifikan.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah diperoleh angka *Adjusted 2 (R Square)* sebesar 12,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel dependen (komitmen organisasi) sebesar 12,9%. Sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebanyak 87,1% komitmen organisasi dipengaruhi variabel lain, didukung oleh beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Karakteristik responden berdasarkan kategori masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden kebanyakan memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 6-9 tahun, hal ini menunjukkan responden telah memiliki pengalaman kerja yang lama dan kematangan berpikir yang dapat diartikan jawaban kuesioner dari responden cukup kredibel dan mewakili populasi dan variabel penelitian.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Nugraha yuda pratama (2014) bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secarah parsial, kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang memiliki keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Maka akan meningkatkan komitmen organisasi dalam bekerja.
2. Secarah Parsial, Motivasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan komitmen organisasi.
3. Secarah simulan, terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pendidikan kepada karyawan seperti keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, serta kepemimpinan ikut berpartisipasi memberikan saran, ide dan mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan seperti pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang ada pada perusahaan.
2. Perusahaan harus selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik, Dengan termotivasinya karyawan maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti, sebaiknya untuk dapat menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja lebih tinggi, hal ini agar manajemen diperusahaan dapat mengendalikan tingkat kerja karyawan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Abrivianto Dan Utami, (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Serta Dampak terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.12. No. 1. Maret 2016
- Acar, A. Zafer. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Analisis*, Juni 2016. Vol. 5 No.1
- Edy Sutrisno, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Yogyakarta : Pustaka Media Group.
- Farida (2013) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol , 4. No 2. Desember 2016
- Handoko Hani. T, (2013), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. Drs. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Indriyani, Ety Dan Christologus, Wisnu Haryanto petrus (2011), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Study Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol. 23. No.2.2016
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kadarisman, (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luksono Dan Askar Yunianto (2009) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa Sekecamatan Batang Kabupaten Batang. *TEMA*. Vol. 6 edisi 1. Maret. 2010
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miftahun Ni'mah. (2010), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan OrganizationalCitizenship Behaviour(OCB)(Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)

- Reni Susanti (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bank BTN Cabang Pekanbaru. *Jom fisip*. Vol.3 No.2- Oktober 2016
- Raja, A. Senthamil dan Dr. P. Palanichamy (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi Pada PT. BANK Antardaerah *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.12.2015
- Sopiah,(2008) *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke 20. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2014), *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Bandung.
- Syaiful Andri Dan Yunita Wardi (2011) Pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasi PegawaiSekertariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Adminitrasi*. Vol.3 No. 2.2016
- Nugraha Yuda Pratama (2014) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja, Studi kasus pada Pegawai PT. Blue Bird Group Pool Daam Mogot. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 2. No. 1 Februari 2016.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT, Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*,Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

