

**LAPORAN AKHIR**  
**PENELITIAN INTERNAL**



**MODEL MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL SEBAGAI KONSEKUENSI DARI  
KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN NON DOSEN PTS DI  
DKI JAKARTA**

**Lia Amalia, Prof, Dr, MM**

**0016115301**

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL JAKARTA**

**OKTOBER 2017**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENELITIAN INTERNAL**

**Judul Penelitian** : Model Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai konsekuensi dari Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen PTS di DKI Jakarta

**Kode/Rumpun Ilmu** : 571/Manajemen

**Ketua Peneliti**

a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Lia Amalia, SE, MM

b. NIDN : 0016115301

c. Jabatan Fungsional : Guru Besar

d. Program Studi : Manajemen

e. No. HP : 08159200053

f. Alamat Surel : Lia.amalia@esaunggul.ac.id

**Lama Penelitian** : 2 tahun

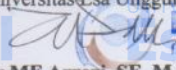
**Biaya Penelitian Keseluruhan** : 20.400.000

**Biaya Tahun Berjalan** : Rp. 20.400.000

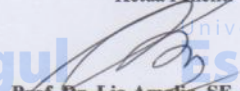
- Diusulkan ke DPRM Rp. 20.400.000
- Dana Internal PT - Rp. 0
- Dana Institusi Lain Rp. 0
- Inkind sebutkan

Jakarta, 29 Oktober 2017

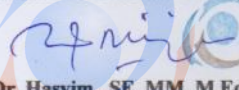
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Esa Unggul  
  
**Dr. MF. Arrozi, SE, M.Si, Ak, CA**  
NIP. 19700903200501101

Ketua Peneliti

  
**Prof. Dr. Lia Amalia, SE, MM**  
NIP. 19531116199303 2 001

Menyetujui,  
Ketua LPPM Universitas Esa Unggul

  
**Dr. Hasvim, SE, MM, M.Ed**  
NIP. 201040164



## RINGKASAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan non PTS di DKI Jakarta..Subjek penelitian adalah karyawan PTS yang statusnya non dosen dengan jumlah sampel sebanyak 161 orang.

Untuk mencapai tujuan tersebut, *tahap pertama*, pengumpulan data primer dengan metode *convenience sampling*, *tahap kedua* akan dilakukan klasifikasi berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta, *tahap ketiga*, pengujian dan penetapan model dengan menggunakan analisis *SEM (Structural Equation Model)*

Luaran hasil penelitian akan dipublikasikan pada jurnal terakreditasi nasional Ventura serta dilakukan diseminasi nasional dalam forum hasil riset FMI yang diselenggarakan setiap tahunnya.

**Keywords :** Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan Hidayah-Nya atas terselesainya Laporan Akhir Penelitian Internal pada LPPM Universitas Esa Unggul. Selain itu juga peneliti mengucapkan rasa terima kasih dengan tulus hati dan tak ternilai yang terhormat kepada:

Rektor Universitas Esa Unggul, Dr. Arief Kusuma AP, Ir., MBA, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajen. Ilmu pengetahuan ini akan mampu untuk mengembangkan kelembangaan di program studi manajemen pada khususnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada umumnya.

Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Muhammad Fachruddin Arrozi Adhikara, SE, M.Si, Akuntan yang telah memberikan fasilitas kepada para peneliti selama melaksanakan penelitian di prodi manajemen, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala sarana dan prasarana untuk menunjang selesainya penelitian tersebut.

Ketua LPPM, Dr. Hasyim.,SE, MM, M.Ed untuk dukungan moril dan material selama proses penelitian. Mudah-mudahan tidak bosan bila ada gangguan sejawat-sejawat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi manajemen.

Koordinator Kopertis Wilayah III, yang telah membantu proses perijinan penelitian sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan.

Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu peneliti dengan hati ikhlas sehingga Hibah Penelitian Internal dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis berharap dari keterbatasan yang ada dalam penelitian ini akan menjadi bahan rujukan dan memiliki implikasi pada penelitian berikutnya, sehingga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan. Amiin.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI .....	v
BAB 1. PENDAHULUAN .....	.1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....	.4
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	13
BAB 4 .METODE PENELITIAN .....	14
BAB 5: HASIL YANG DICAPAI.....	17
BAB 6.: KESIMPULAN.....	19
DAFTAR PUSTAKA .....	21

## BAB 1 PENDAHULUAN

Pada industri jasa seperti pegawai pada sebuah instansi pendidikan, para pegawai yang memiliki motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja yang tinggi dipertimbangkan sebagai aset penting bagi kesuksesan organisasi. Instansi pendidikan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi mahasiswanya.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja yang tepat diharapkan para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, maka akan menguntungkan para pegawainya.

Tingkat motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja dapat diukur dengan melihat jumlah pergantian pegawai selama periode tertentu. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi biasanya akan lebih fokus menghadapi pekerjaan mereka, dengan begitu akan timbul motivasi kerja dan komitmen yang kuat. Pembinaan keterlibatan kerja merupakan tujuan organisasi yang penting karena karyawan merupakan penentu efektivitas organisasi.

Organisasi-organisasi yang ada saat ini semakin menghadapi tantangan yang dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya hingga mampu bersaing dengan pesaingnya. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja merupakan hal-hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja yang tepat diharapkan para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini

bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, maka akan menguntungkan para pegawainya.

### 1.1. Obyek penelitian :

Salah satu faktor penyebab belum optimalnya karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta adalah faktor sumber daya manusia. Obyek yang digagas dalam penelitian ini adalah :

- a. Belum optimalnya keterlibatan kerja karyawan pada pekerjaan mereka yang mengarah kepada tujuan
- b. Masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor pendorong pegawai dalam aktivitas tertentu
- c. Masih rendahnya komitmen organisasional pegawai
- d. Masih rendahnya keterlibatan seorang pegawai pada suatu pekerjaan yang terus menerus meningkat dan mengarah pada tujuan.

### 1.2. Temuan yang ditargetkan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancangan *cross sectional* untuk melihat pengaruh antara keterlibatan kerja karyawan non dosen terhadap motivasi kerja, dan komitmen organisasional di PTS yang ada di DKI Jakarta. Umumnya penelitian dengan desain riset ini dapat dikembangkan pada penelitian kausal, sehingga dapat terlihat pengaruh antar variabel tersebut. Untuk mencapai tujuan penelitian diatas maka penelitian meliputi tahapan sebagai berikut; *pertama* konstruksi profil karyawan non dosen di PTS yang ada di DKI Jakarta, *kedua*, konstruksi system penilaian pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional, sebagai konsekuensi keterlibatan karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta, *ketiga*, konstruksi model motivasi kerja, komitmen organisasional, karyawan terhadap Keterlibatan karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta

### **1.3. Kontribusi mendasar pada bidang ilmu**

Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada bidang ilmu ekonomi berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen organisasional, sebagai konsekuensi keterlibatan karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta.

### **1.4. Luaran Penelitian**

Hasil penelitian yang akan dibentuk adalah mengembangkan Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel bebas tersebut masing-masing adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama, komitmen organisasional sebagai variabel bebas kedua. Sedangkan variabel terikat adalah keterlibatan kerja karyawan sebagai variabel terikat. Untuk mempermudah pengukuran atas variabel-variabel tersebut, maka dilakukan pendefinisian khusus sebagai berikut :

- Konstruksi profil karyawan non dosen di DKI Jakarta.
- Konstruksi system penilaian karyawan pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional karyawan non dosen di PTS terhadap keterlibatan kerja karyawan non dosen yang ada di DKI Jakarta.
- Konstruksi model pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional, sebagai konsekuensi keterlibatan kerja karyawan non dosen di DKI Jakarta.
- Diseminasi hasil penelitian di Seminar Nasional Bisnis yang diselenggarakan oleh Asosiasi Profesi Manajemen atau Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia.
- Publikasi hasil penelitian dalam jurnal Nasional terakreditasi Equitas di STIE-Indonesia Surabaya



## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menurut Kanungo (1979) dalam Simanjuntak (2014) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologis oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Dan karena itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, melihat keberhasilan mereka di tempat kerja sebagai indikasi kesuksesan dalam hidup secara keseluruhan. Sebaliknya karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah, merasa bahwa hidup mereka dipisahkan dari pekerjaan dan hal-hal lainnya yang jauh lebih penting dari pekerjaan mereka.

Kemudian Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka.

Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak memengaruhi konsep diri seseorang. Sedangkan Elankumaran (2004) berpendapat bahwa perilaku manusia itu memainkan peran penting dalam memaksimalkan efektivitas dalam organisasi, terlepas dari perkembangan teknologi, secara khusus segala upaya untuk memaksimalkan

Efektivitas organisasi memerlukan tingkat keterlibatan pekerjaan yang lebih tinggi di antara anggota organisasi. Artinya keterlibatan kerja itu penting untuk memotivasi organisasi manapun. Sementara itu Gore (2001)

dalam Liao dan Lee (2009) berpendapat bahwa keterlibatan kerja di era ekonomi modern ini khususnya juga berkontribusi terhadap keseluruhan ketersediaan sumber daya manusia. Lodahl dan Kejner (1985) dalam Cohen (2003) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Diefendorff, Brown, Kamin, dan Lord (2002) berpendapat bahwa keterlibatan kerja adalah faktor kunci penting yang dapat mempengaruhi individu dan hasil kerja dalam organisasi. Seseorang dengan tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan menempatkan pekerjaan dalam kehidupan pribadinya, mereka dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan berpikir bahwa hidup, makan, dan aktivitas lainnya didapat melalui pekerjaan mereka dalam organisasi. Sementara itu seseorang yang keterlibatan dengan pekerjaan rendah akan tidak akan menempatkan pekerjaan dalam kehidupannya, mereka lebih berpikir bahwa hidup didasari atas keluarga, hobi yang mereka tekuni dan kehidupan pribadi mereka.

Keterlibatan kerja dapat mempengaruhi tekanan kerja pada staf dan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepuasan hidup, niat berpindah kerja karyawan, dan permasalahan dalam keluarga. Diefendorff, Brown, Kamin, dan Lord (2002) telah membuktikan hasil yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kepuasan pekerjaan, komitmen organisasi, dan kedua bentuk permasalahan dalam keluarga.

Keterlibatan kerja juga diamati memiliki efek langsung yang tidak signifikan terhadap tekanan kerja staf dan karyawan, kepuasan hidup, dan niat

berpindah karyawan. Sedangkan Robbins (2003) berpendapat keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya kepekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Keterlibatan karyawan merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, merasa lebih bangga, dan akan meningkatkan kinerjanya.

Woodward dan Buchholz (1987) dalam Akinbobola (2011) menjelaskan ketika karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang rendah maka dia akan menjadi seseorang yang hadir secara fisik tapi mental absen. Ketika seorang karyawan sepenuhnya terlibat dalam karyanya, energi dan fokus yang ditujukan langsung pada keterlibatannya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat aktif mengaitkan dirinya ke jenis pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam pengerjaannya. Sedangkan Hafer dan Martin (2006) dalam Akinbobola (2011) berpendapat karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Karyawan menjadi aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan keterlibatan kerja yang rendah menambah perasaan karyawan dari keterasingan dalam organisasi atau perasaan adanya pemisahan antara apa yang dilihat karyawan sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan.

Saleh dan Hosek (1976) dalam Yekty (2006) juga berpendapat bahwa keterlibatan kerja dapat menunjukkan integrasi karyawan terhadap perusahaan, karena semakin menyatu dengan pekerjaannya karyawan akan lebih melibatkan diri dan menghabiskan waktu lebih banyak dalam pekerjaannya. Ini dapat terlihat dari karyawan jarang datang terlambat, bersedia untuk kerja lembur, melakukan inovasi terhadap perusahaannya,

berperilaku positif dalam pekerjaannya, kreatif, semangat dalam setiap program dan kegiatan perusahaan dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Sementara itu Kanungo dalam Yekty (2006) mengartikan bahwa keterlibatan kerja adalah identifikasi psikologis seseorang terhadap tugasnya atau pekerjaannya secara umum, yang terganggu pada kepentingan kebutuhan secara intrinsik maupun ekstrinsik dengan persepsi bahwa pekerjaan memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhannya. Dari adanya definisi keterlibatan kerja diatas yang sudah disebutkan, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja itu merupakan perasaan seorang pekerja dimana ia dapat melihat tingkat seberapa jauh dirinya ikut berpartisipasi pada pekerjaannya.

Adapun faktor-faktor keterlibatan kerja menurut Lodahl dan Kejner (1985) dalam Simanjuntak (2014) dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan pada sebuah perusahaan. Faktor-faktor keterlibatan kerja itu antara lain adalah harapan yang besar terhadap pekerjaannya, keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaannya, kesiapan menghadapi tugas, kebanggaan terhadap pekerjaan serta memiliki ambisi untuk mobilitas ke atas mobilitas. Sementara itu Brown (1996) dalam Rahmi (2013) menerangkan bahwa faktor-faktor keterlibatan kerja seperti faktor personal, etika kerja dan motivasi internal dan faktor situasional, seperti kepuasan gaji, kondisi pekerjaan, umpan balik, dan partisipasi.

Telah ditemukan karakteristik seorang karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja. Seperti dikutip dari Kanungo (1979) dalam Ansel dan wijiono (2012) dimana disebutkan bahwa karakteristik keterlibatan kerja itu yang pertama adalah seorang itu ikut aktif berpartisipasi dalam pekerjaan sehingga menunjukkan ia terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya. Kemudian yang kedua adalah seseorang itu mengutamakan pekerjaannya, seseorang yang mengutamakan pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan. Dan yang ketiga adalah

pekerjaan penting bagi harga diri, hal ini dapat dilihat dari sikap seseorang dalam pikiran mengenai pekerjaannya, di mana ia menganggap bahwa pekerjaan itu penting bagi harga dirinya.

## **2.2. Komitmen Organisasional**

Mathis dan Jackson (2006) dalam Sopiah (2008) memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Mowday (1982) dalam Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasional karyawan dikatakan sebagai sebuah tingkat untuk mengidentifikasi dan bergabung di dalam perusahaan atau keengganan untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Greenberg dan Baron, 2000).

## **2.3. Motivasi Kerja**

Perkembangan teori motivasi didasarkan kajian yang lebih kritis dan mendalam atas teori-teori pendahulunya dan dianggap lebih relevan dengan situasi dan kondisi saat ini. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari.

Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori motivasi kepuasan dan motivasi proses (Sutrisno, 2009). Aspek pertama yaitu teori kepuasan, teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik

pula.

#### 2.4. Penelitian sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Hasil Studi dari Mohsan, Nawas, Khan, Shaukat dan Aslam (2011) yang diterbitkan oleh Jurnal *International Journal of Business and Social Science*. dikemukakan bahwa factor pengaruh variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terdapat hasil pengaruh positif dan signifikan diantara motivasi kerja karyawan, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja.

Hasil studi dari Putri (2014) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial (variabel motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan), berkesimpulan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka komitmen kerja karyawan juga semakin baik.

Hasil studi Nathania, Pali dan Suprpto (2013) di Rumah Sakit Kristen Mojowarno (variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan motivasi kerja) berkesimpulan adanya pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil studi Wijaya (2013) pada karyawan PT. Sekar Laut (variabel keterlibatan kerja, kinerja dan komitmen organisasional) dalam penelitiannya berkesimpulan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

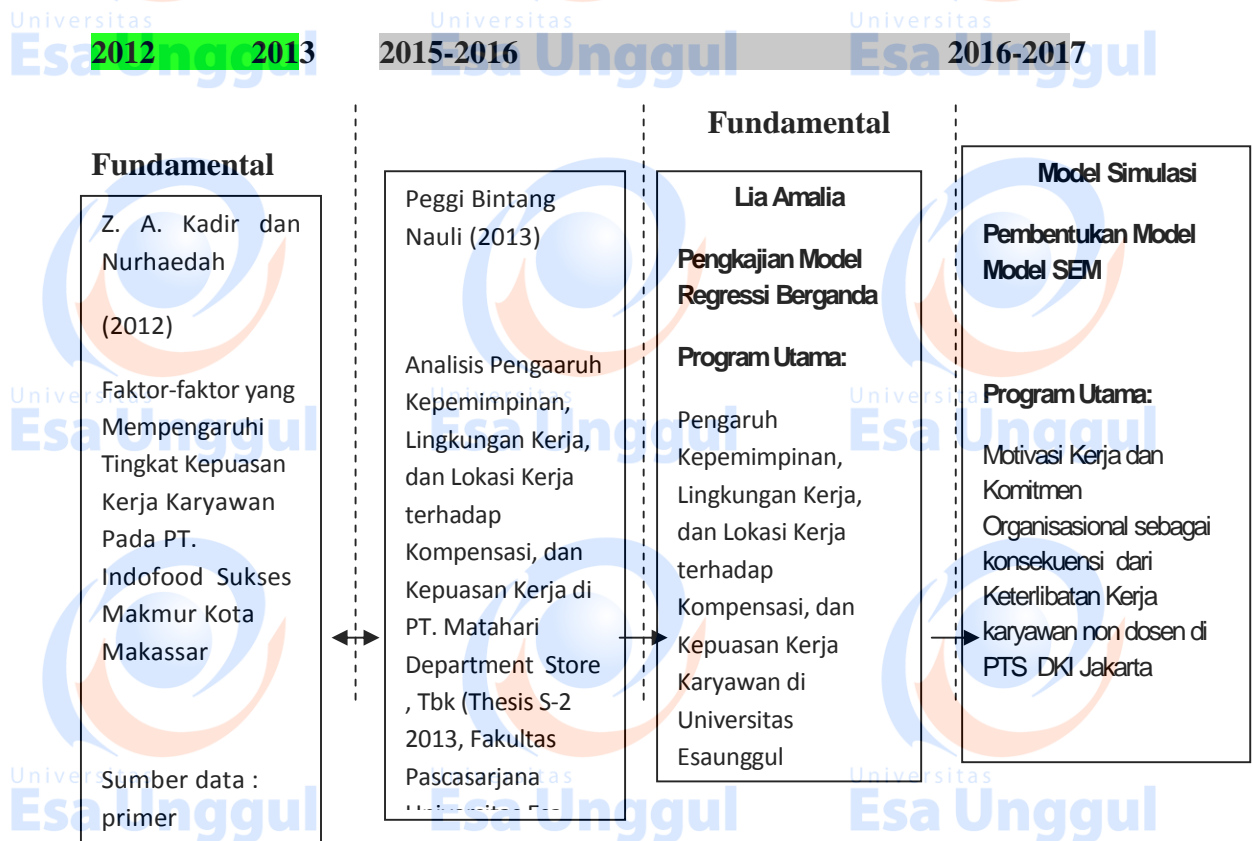
**Tabel 2: Ringkasan hasil Penelitian sebelumnya yang relevan dengan pokok masalah**

Topik	Periset	Temuan/Hasil Penelitian
Pengaruh variable keterlibatan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional <i>(International Journal of Business and Social Science)</i>	Mohsan, Nawas, Khan, Shaukat dan Aslam (2011)	<b>Hasil penelitian ini menemukan bahwa :</b> terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap keterlibatan kerja
Pengaruh Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial	Putri (2014)	<b>Hasil penelitian ini, berkesimpulan</b> adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka komitmen kerja karyawan juga semakin baik.
Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Kristen Mojowarno.	Nathania, Pali dan Suprpto (2013)	<b>Hasil penelitian ,terdapat</b> pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Kriteen Mojowarno.
Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Sekar Laut	Wijaya (2013)	<b>Hasil penelitian:</b> adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

Sumber : Penelitian publikasi

## 2.6. Roadmap Penelitian

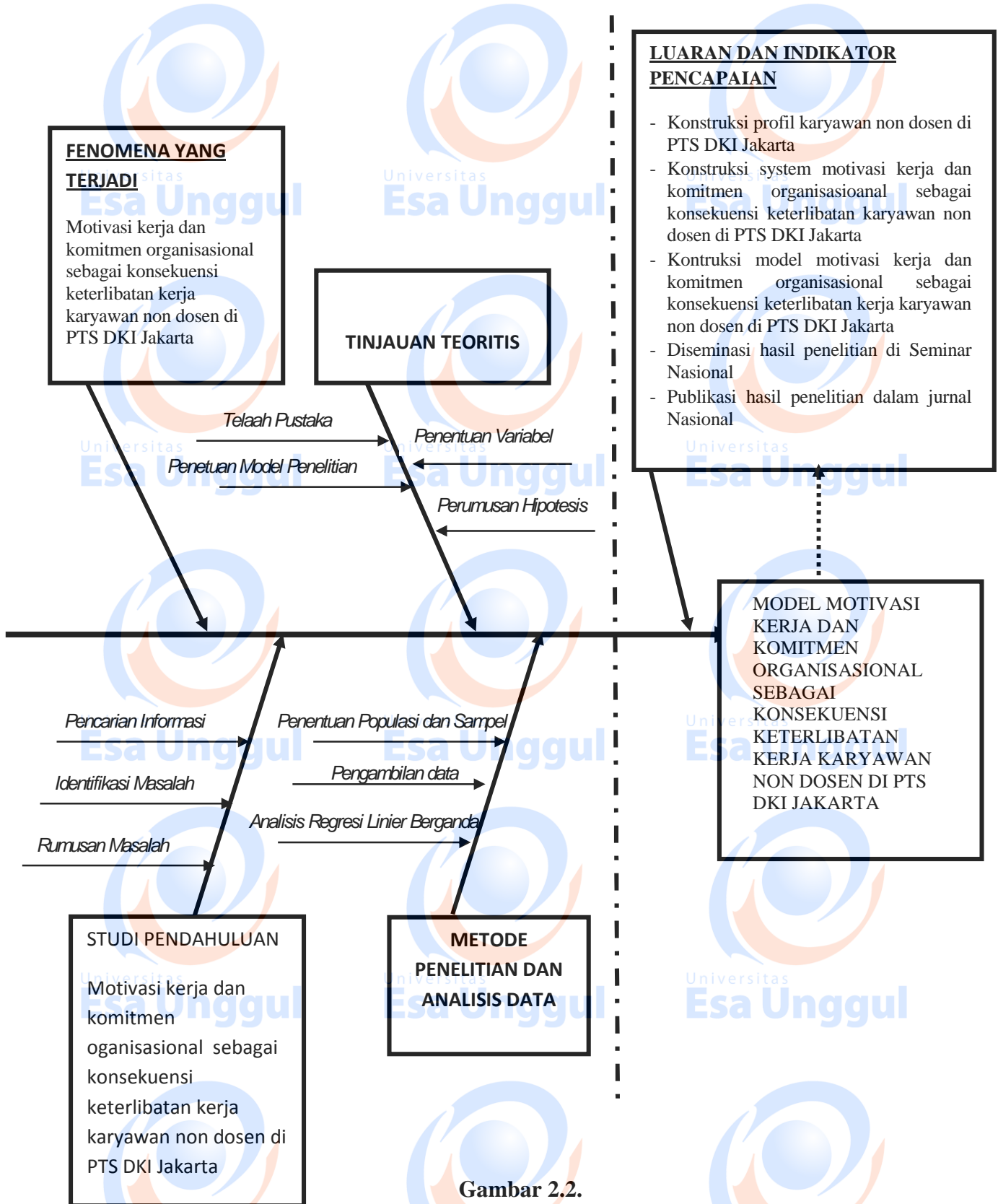
Cakupan penelitian ini menjelaskan peta penelitian yang akan menghasilkan penelitian terintegrasi dari rencana awal tahun 2015-2016 untuk menghasilkan model. Peta penelitian ditunjukkan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1.

Roadmap Penelitian





Gambar 2.2.

Diagram Fishbone

## BAB 3

### TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 3.1. Tujuan Penelitian

- Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model motivasikerja dan komitmen organisasioanal sebagai konsekuensi keterlibatan karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta. Model dan profil yang akan terbentuk adalah, *pertama*,konstruksi profil karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta, *kedua*,Konstruksi system motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai komitmen keterlibatankaryawan non dosen di PTS DKI Jakarta, *ketiga*, Kontruksi model motivasi kerja karyawan dan komitmen organisasional sebagai konsekuensi keterlibatan kerja karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta.

#### 3.2. Manfaat Penelitian

Memberi masukan bagi PTS di DKI Jakarta tentang faktor-faktor motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai konsekuensi keterlibatan kerja karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta. Dapat memanfaatkan hasil penelitian dalam rangka perencanaan dan peningkatan keterlibatan kerja karyawan non dosen untuk mencapai visi, misi, dan pelaksanaan strategi perusahaan serta untuk mendukung upaya pengembangan karyawan non dosen di PTS yang kompetitif, efektif, dan efisiendidukung olehsumber daya manusia yang berkualitas.

## BAB 4 METODE PENELITIAN

### 4.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini data, dianalisis secara deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Guna mencapai tujuan penelitian diatas, metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi.

Analisis kuantitatif dengan menggunakan Analisis data penelitian digunakan metode statistika.

Penelitian deskriptif ini digambarkan dalam bentuk tabel, grafik atau kurva dan investigasinya bertujuan untuk membuktikan hubungan kausal dengan regresi sehingga dapat dibuktikan pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang terpaud dengan masalah yang diteliti.

### 4.2. Data

Data yang dipergunakan dalam analisis di atas terdiri atas:

- Data sekunder data yang diperoleh dari Data BPS dan Data yang diperoleh dari PTS yang ada di DKI Jakarta.
- Data primer yang diperoleh dari pelaksanaan survei, baik yang dilakukan sendiri maupun memanfaatkan hasil survei yang telah dilakukan oleh satuan kerja lain.

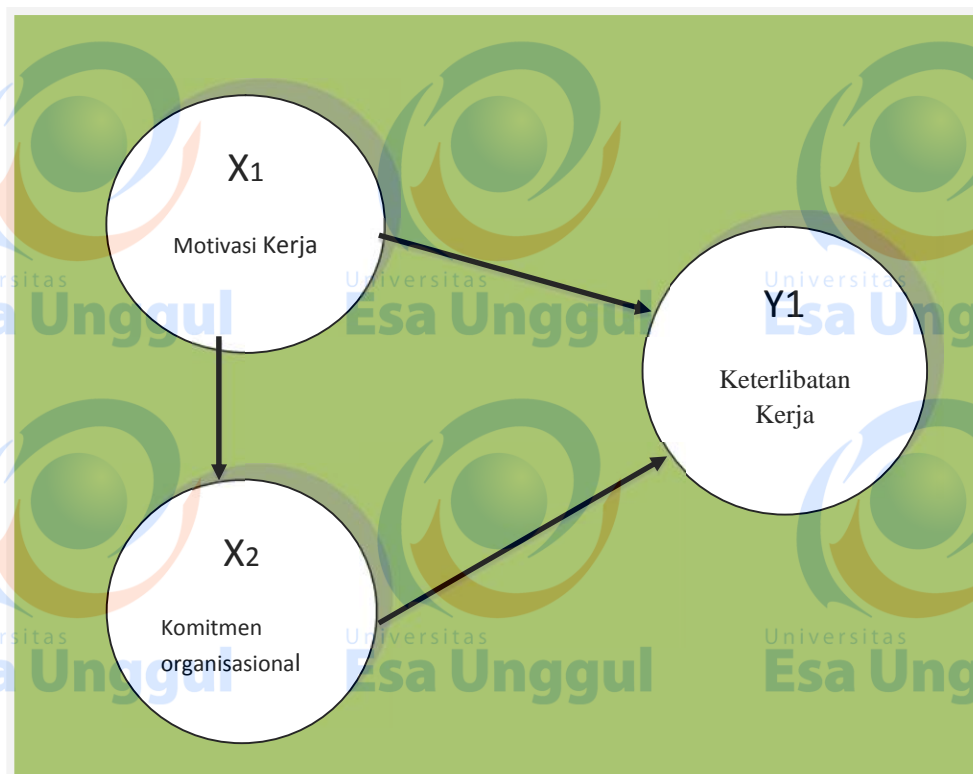
### 4.3. Analisis data

Metode analisa pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Proses pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE), yang mana pengambilan sampel yang efektif untuk sampel berkisar 100-420 sampel (Ferdinand, 2002). Metode pengukuran datanya menggunakan skala *likert* dengan interval skala satu sampai

sepuluh. Aspek yang diteliti adalah, motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai konsekuensi keterlibatan kerja

#### 4.4. Model Penelitian

Model penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah gambaran strategis langkah-langkah yang bakal dijalankan sesuai dengan sekuen objektif ilmiah. Dimulai dari pengumpulan data empiris yang diperoleh dari sumber-sumber relevan, kemudian diadakan analisis grafis untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai konsekuensi keterlibatan kerja karyawan non dosen Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta. Sampai tahap ini yang jelas terlihat hanyalah motivasi kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja .



**Gambar 4.1. Model Penelitian**

Untuk melihat beberapa data yang dapat diukur secara statistik dan dianalisis secara tepat sehingga dapat memberi informasi

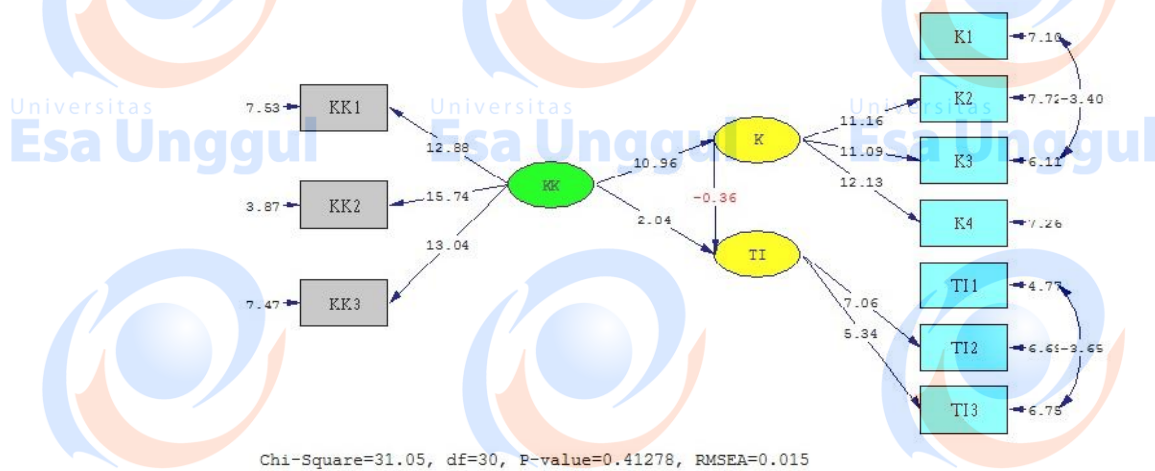
yang berguna bagi banyak pihak, khususnya bagi ePTS. Terdapat

determinan yang merupakan variabel bebas atau variabel independent, yaitu Motivasi Kerja (X1), Komitmen organisasional (X2), Keterlibatan Kerja (Y1) dan sebagai faktor yang diteliti dan merupakan variabel terikat atau variabel dependent



## BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian berfokus pada pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja hasilnya menunjukkan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan diperoleh dua data mendukung hipotesis dan satu data tidak mendukung hipotesis atau tidak semua hipotesis diterima, sebagaimana pengujian SEM dapat terlihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 5.1  
*Path Diagram T-Value*

Berdasarkan Gambar *Path Diagram T-Value* diatas yang mana merupakan hipotesis dalam penelitian ini, tersaji dalam persamaan struktural berikut:

Semakin besar Motivasi Kerja Karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi Keterlibatan Kerja Karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta.

**Tabel 1**  
**Pengujian Hipotesis Model Penelitian**

<b>Hipotesis</b>	<b>Pernyataan Hipotesis</b>	<b>Nilai T-Value</b>	<b>Keterangan</b>
H <sub>1</sub>	Semakin besar motivasi kerja Karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin besar keterlibatan kerja karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta	2,84	Data mendukung hipotesis
H <sub>2</sub>	Semakin kecil komitmen organisasional karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin kecil keterlibatan kerja karyawan non dosen di PTS DKI Jakarta	-0.36	Data tidak mendukung hipotesis
H <sub>3</sub>	Semakin besar motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar keterlibatan kerja karyawan non dosen terhadap PTS di DKI Jakarta.	10.96	Data mendukung hipotesis

Sumber :Data hasil Olahan

## BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan non dosen PTS DKI Jakarta. Semakin besar Motivasi Kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi Keterlibatan Kerja Karyawan. Saat perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk turut membantu yang bersifat pekerjaan di PTS DKI Jakarta maka secara psikologis karyawan akan merasa turut terlibat langsung membantu kemajuan PTS, disaat itulah pencapaian terbesar yang dirasa oleh karyawan menjadikan keterlibatan yang besar secara psikologis karyawan terhadap perusahaannya.
2. Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan PTS di DKI Jakarta. Seharusnya Semakin baik Komitmen Organisasional karyawan pada organisasi yang dibentuk didalam organisasi, maka akan semakin meningkatkan Keterlibatan Kerja karyawannya, sebaliknya dengan membuat karyawan merasakan apa yang dibutuhkan terpenuhi serta peraturan kerja yang tidak mengganggu karyawan ikut serta dalam ketrampilan maka karyawan yang juga dibutuhkan PTS dapat disesuaikan, hal itu membuat nilai komitmen organisasional karyawan semakin besar terhadap perusahaan. Secara psikologis karyawan itu memiliki perasaan untuk dapat turut membantu pembangunan atau kemajuan pada perusahaan tempatnya bekerja.
3. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap non dosen PTS DKI Jakarta. Semakin besar keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar motivasi kerja terhadap karyawan non Dosen PTS di DKI Jakarta. Secara psikologis karyawan itu memiliki perasaan untuk dapat turut membantu pembangunan atau kemajuan pada perusahaan tempatnya bekerja.



Peranan yang diberikan kepada karyawan penting bagi perusahaan dalam memenuhi keinginan dari karyawannya untuk memajukan perusahaan senantiasa ditingkatkan agar saat karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan mereka mendapatkan motivasi kerja dalam dirinya.

## 6.2. Saran

1. Berdasarkan hal diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat diberikan kepada karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta demi terciptanya kemajuan pada semua progam pendidikan tinggi dan kemajuan PTS di DKI Jakarta, peneliti berharap agar kiranya sebagai karyawan dapat memberikan komitmen organisasional yang baik dan bekerjasama agar mendapati komitmen organisasional yang tinggi bagi karyawan non dosen PTS DKI Jakarta.
2. Bagi PTS di DKI Jakarta harus lebih besar memberikan kesempatan kepada karyawan non dosen untuk dapat memberikan ide dan gagasan serta menciptakan kreatifitas baru yang mampu membantu keberhasilan bagi PTS di DKI Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Blau, G.J. (1889). Using Job Involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of management*, 15,115-127.
- Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Buletin*, 120 (2), 235-255.
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M. 2003. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behaviour*, 62: 490-510.
- Faslah, Rony. 2010. "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol VIII, No. 2.
- Hair., Anderson., Tatham., dan Black. (2008). Multivariate. Data Analysis Fifth Edition USA. *Prentice Hall International Inc*
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta :BPFE.
- Hasyim dan Rina Anindita. 2009. "Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran". Edisi Pertama. Jakarta; UIEU-University Press.
- Hisyam, Achmad. (2009). *Aplikasi Metode Structural Equation Modeling Dengan LISREL 8.54*. (Edisi Kedua). Jakarta: Olah Data Konsultan Statistika Dan Pengolahan Data.
- Khan, K. & Nemati, A. R. 2011. *Impact of Job Involvement on Employee Satisfaction: A Study Based on Medical Doctors Working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan*. African Journal.
- Lambert, E. (2008). The impact of job involvement on correctional staff. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 57-76.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Makvana, S. M. (2008). A Study of Job Involvement and Work Satisfaction Prevailing Among Employees of Engineering and Pharmaceutical Organizations. *Journal of Institute of Productivity and Management*. 2 (2), 9- 12.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Putri, H. A. 2010. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Airways Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan
- Raziq, Abdul. "Impact of Working Environment on Job Satisfaction". 2014, Prague, Czech Republic
- Robbins dan Judge. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Index Group Gramedia.
- Simanjuntak, Naomei;. "Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan (Studi Pada PT Njoja Mener Semarang)". Skripsi. Semarang : *Universitas Diponegoro*. (2013).

Sumarto. 2009. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), pp: 116-125.

Toly, A. A. 2001. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 3, No. 2.

<http://cpratanto.blogspot.co.id/2015/01/keterlibatan-kerja-job-involvement.html>

Universitas

Esa Unggul

Universitas

Esa Unggul

Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul



Universitas

Esa Unggul