

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. DJITOE
INDONESIAN TOBACCO DI SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

EKO ZULIYANTO

A 210 110 041

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
OKTOBER 2015**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos I – Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax : 615448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi:

Pembimbing Utama : Drs. Sudarto HS, M.M.

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi akhir dari mahasiswa:

Nama : Eko Zuliyanto
NIM : A. 210 110 041
Fakultas/Prodi : FKIP/Pendidikan Akuntansi
Jenis : Skripsi
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO DI SURAKARTA

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Mengetahui,
Pembimbing Utama

Drs. Sudarto HS, M.M.

ABSTRAK

PENGARUH KEMANDIRIAN BELAJAR DAN LINGKUNGAN BELAJAR PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO DI SURAKARTA

Eko Zuliyanto. A 210 110 041. Program Studi Pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Djitoe Tobacco di Surakarta yang berjumlah 372 orang. Sampel diambil sebanyak 182 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *insidental sampling* terhadap karyawan yang ditemui secara kebetulan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, uji t, uji F, uji R^2 , serta sumbangan relatif dan efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} X_1 > t_{tabel}$ yaitu $9,253 > 1,980$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Semakin baik penerimaan karyawan terhadap budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan; 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} X_2 > t_{tabel}$ yaitu $13,076 > 1,980$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan; 3) Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $213,477 > 3,07$ pada taraf signifikansi 5%, dengan persamaan garis regresi: $Y = 6,727 + 0,406.X_1 + 0,537.X_2$. Variabel budaya organisasi memberikan sumbangan efektif 26,6%, sedangkan variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 43,9% terhadap motivasi kerja. Jadi secara keseluruhan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 70,5% terhadap motivasi kerja, sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya suasana kerja, upah dan insentif, komunikasi dengan sesama karyawan, kerja sama dan lain-lain.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Secara umum perusahaan terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang kepribadian, emosi dan ego yang beragam, membentuk suatu budaya organisasi. Perusahaan rokok PT. Djitoe Indonesian Tobacco merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang industri tembakau dan rokok yang terletak di Surakarta. PT. Djitoe Indonesian Tobacco mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan visi PT. Djitoe Indonesian Tobacco “Menjadi industri yang dapat memberikan manfaat pada masyarakat dan lingkungan”, secara pasti PT. Djitoe Indonesian Tobacco bertekad untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih berkonsentrasi dan inovatif. Oleh karena itu, PT. Djitoe Indonesian Tobacco perlu didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing, sehingga memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasi dan penciptaan budaya organisasi yang baik dalam kehidupan kerja di PT. Djitoe Indonesian Tobacco.

Hasil observasi di bagian Mollins (proses produksi sigaret kretek mesin) menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja. Terlihat dengan kurangnya semangat dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan segera, kurangnya komunikasi antar karyawan, dan tidak dengan segera menjalankan perintah atasan. Ada beberapa karyawan kurang memperhatikan detail proses kerja, hal ini karena banyaknya elemen yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat.

Fenomena budaya organisasi yang berlaku di PT. Djitoe Indonesian Tobacco mengatur sikap dan tingkah laku karyawannya. Perusahaan tidak memformalkan bentuk budaya organisasi namun dalam tata tertib yang berlaku perusahaan telah merumuskan karakteristik tertentu dan untuk menerapkan budaya kerja yang baik di antaranya karyawan tidak boleh mengobrol saat kerja, dilarang bercanda yang berlebihan dengan teman sekerja, tidak boleh merokok di tempat kerja, dan lain-lain. Budaya organisasi ini menjadi landasan yang kokoh dalam menjalankan manajemen perusahaan. Artinya budaya organisasi di PT. Djitoe Indonesian

Tobacco Surakarta yang memiliki sistem nilai yang baik tentunya dapat menunjang terciptanya budaya kerja yang baik dan kondusif.

Fenomena karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta juga dapat dilihat dari komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan. Komitmen karyawan di perusahaan ini tergolong tinggi karena jarang sekali terjadi permintaan karyawan keluar atau mengundurkan diri, tidak ada permintaan karyawan untuk bekerja di tempat lain. Karyawan yang bekerja saat ini juga merupakan karyawan yang bermasa kerja lebih dari 8 tahun, suatu jangka waktu yang cukup untuk menilai besarnya komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan.

PT. Djitoe Indonesian Tobacco memerlukan pedoman konsep manajemen yang dapat mengatur sikap dan tingkah laku karyawannya. Diantaranya adalah budaya perusahaan untuk merumuskan karakteristik tertentu dalam perusahaan serta penerapan budaya bersih dan transparan untuk menjadi landasan yang kokoh dalam menjalankan manajemen perusahaan. Budaya kerja yang berlaku di PT. Djitoe Indonesian Tobacco memiliki sistem nilai yang menunjang terciptanya budaya perusahaan.

Selain budaya organisasi, variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2007: 221) "Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Pendapat lainnya menurut Khan, dkk. (2010: 89) "Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan motivasi kerja dari karyawan tersebut".

Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap

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.

Uraian di menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Yunanto dan Mulyanto (2014: 71) menyimpulkan bahwa "budaya dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Budaya organisasional yang kuat, serta komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan".

Selanjutnya penelitian Munadi, Sunaryo, dan Sumardi (2012: 82), juga menyimpulkan bahwa "budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Jika komitmen karyawan tinggi dan budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula". Apabila anggotanya memiliki komitmen organisasi yang baik dan berkualitas, maka motivasi akan meningkat dan kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: *Pertama*, adakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta tahun 2015? *Kedua*, adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta tahun 2015? *Ketiga*, Adakah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta tahun 2015?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini bermaksud mendeskripsikan atau menggambarkan secara sistematis mengenai fakta di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta dan pengambilan kesimpulan didasarkan pada analisis statistik. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan yaitu dari Agustus 2015 hingga Oktober 2015.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta yang berjumlah 372 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 182 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *insidental sampling* atau sampling acak, yaitu pengambilan sampel terhadap subyek yang ditemui secara kebetulan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (angket). Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi karyawan. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu lolos uji validitas dan reliabilitas angket. Selanjutnya uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan linearitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien determinasi, serta perhitungan sumbangan relatif dan efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja, maka digunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS 15.0* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	6,727		
Budaya organisasi	0,406	9,253	0,000
Komitmen organisasi	0,537	13,076	0,000
R^2	0,705		
F Statistik	213,477		0,000

Dari hasil analisis tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 6,727 + 0,406.X_1 + 0,537.X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan.

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,253 > 1,980$) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan ditentukan penerimaan terhadap budaya organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian Kosasih dan Sutanto (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan, yaitu sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi di lingkungan tempat kerja ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja karyawan. Hal terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,076 > 1,980$) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian Yunanto dan Mulyanto (2014) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap

motivasi kerja karyawan. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi, sehingga meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan giat.

Motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri bawahan yang digerakkan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tujuan pribadi juga akan ikut pula tercapai. Motivasi adalah proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Sebuah keuntungan bagi perusahaan apabila komitmen organisasi dari masing-masing karyawan tergolong tinggi. Menurut Mar'at (2000:87), bahwa "Komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi, pekerjaan tidak dipandang menjadi kewajiban atau beban tetapi lebih kepada aktivitas untuk pengembangan diri dan berkarya. Komitmen seringkali menjadi isu yang sangat penting bagi karyawan dalam dunia kerja, bahkan ada beberapa organisasi mensyaratkan unsur komitmen apabila memegang posisi atau jabatan tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan, akan tetapi masih banyak pegawai belum paham tentang arti komitmen yang sesungguhnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta motivasi kerja yang tinggi sehingga fungsi organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

3. Pengaruh motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($213,477 > 3,07$). Artinya tinggi rendahnya motivasi

kerja karyawan ditentukan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian Yunanto dan Mulyanto (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Komitmen organisasi yang kuat dapat dibentuk melalui sebuah kepercayaan dan penerimaan para pegawai terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Tingginya kepercayaan dan penerimaan tersebut akan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh kepada keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut sehingga akan terbentuk sebuah organisasi yang solid.

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya dengan memotivasi kerja karyawan melalui budaya organisasi dan membentuk suatu komitmen organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasional, karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya motivasi kerja yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang kuat, serta komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil adalah: *Pertama*, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} X_1 > t_{tabel}$ yaitu $9,253 > 1,980$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Semakin baik penerimaan karyawan terhadap budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan; *Kedua*, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $t_{hitung} X_2 > t_{tabel}$ yaitu $13,076 > 1,980$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan; *Ketiga*, Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $213,477 > 3,07$ pada taraf signifikansi 5%, dengan persamaan garis regresi: $Y = 6,727 + 0,406.X_1 + 0,537.X_2$. Variabel budaya organisasi memberikan sumbangan efektif 26,6%, sedangkan variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 43,9% terhadap motivasi kerja. Jadi secara keseluruhan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 70,5% terhadap motivasi kerja, sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya suasana kerja, upah dan insentif, komunikasi dengan sesama karyawan, kerja sama dan lain-lain

Saran

Bagi Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karyawan diharapkan menerapkan nilai-nilai budaya yang berlaku dalam organisasi sehingga suasana kerja menjadi semakin baik dan seluruh karyawan termotivasi untuk bekerja. Penerimaan nilai-nilai budaya organisasi dapat dilakukan dengan mempelajari tata tertib, visi dan misi perusahaan, serta budaya tak tertulis yang dianut oleh perusahaan selama bertahun-tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena itu karyawan perlu meningkatkan pemahaman terhadap nilai-nilai perusahaan, sejarah, dan peran perusahaan terhadap masyarakat sekitar sehingga meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Bagi Perusahaan, Perusahaan harus mampu meningkatkan penerimaan nilai-nilai budaya organisasi dengan cara membuat karyawannya selalu bahagia, menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan diperusahaan dan selalu mengingatkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bangga ketika perusahaan mencapai tujuannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya, dengan cara mempromosikan karyawan yang berprestasi, memberi kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat demi kemajuan pekerjaannya dan meningkatkan upah. Perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain, perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menjalin rasa kekeluargaan atau mengadakan kegiatan yang dapat menghilangkan kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti yang sudah dilakukan oleh perusahaan misalnya, berwisata, olah raga, outbond dan sebagainya.

Bagi Peneliti Mendatang, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut karena masih banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan. 2005. *Akuntansi Kepribadian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khan, Muhammad Riaz et al., 2010, The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3): 292-298.
- Koentjaraningrat. 2003. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kosasih, Yonathan Steve dan Eddy Madiono Sutanto. 2014. Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Agora Vol. 2. No. 1 (2014)*
- Mar'at. 2000. *Sikap Manusia, Pembahasan dan pengukurannya*. Jakarta: Ghalia
- Munadi, Sunaryo, dan Sumardi. 2012. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Guru. *Jurnal Ekobis Vol XI No 3 Juli 2012*
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Toha, M. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yunanto, Arif dan Mulyanto. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai BKD Klaten. *Jurnal Advance Edisi Pebruari 2014 Vol.1 No. 2 ISSN: 2337 - 5221*