

**ANALISIS *INTRINSIC MOTIVATION*,
DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DI PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI**

SKRIPSI

Oleh:

YOHANA SINAGA

201510325342



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

2019

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis *Intrinsic Motivation*, Displin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI

Nama Mahasiswa : Yohana Sinaga

Nomor Pokok Mahasiswa : 201510325342

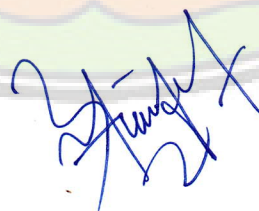
Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Juli 2019

Jakarta, 24 Juli 2019

MENYETUJUI,

Pembimbing



Dr. Hj. Beti Nurbaiti, STP., ME

NIDN 0314117307

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.
Nama Mahasiswa : Yohana Sinaga
Nomor Pokok Mahasiswa : 201510325342
Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Juli 2019

Jakarta, 24 Juli 2019

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Hj. Beti Nurbaiti, STP., ME
NIDN 0314117307

Penguji I : Ery Teguh Prasetyo, SE., MM.
NIDN 0305037705


Penguji II : Choiroel Woestho, SE., ME.
NIDN 0325068506

Jakarta, 24 Juli 2019

MENGESAHKAN,

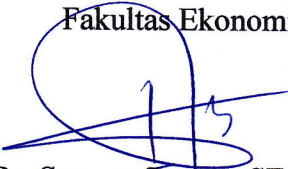
Ketua Program Studi

Manajemen


M. Fadhli Nursal, SE., M.M.
NIDN : 0325057908

Dekan

Fakultas Ekonomi


Dr. Sugeng Suroso, SE., M.M.
NIDN : 0316066201

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “**Analisis Intrinsic Motivation, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi**” ini dapat terselesaikan. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Irjen Pol. (Pum) H. Bambang Karsono, SH., MM, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Bapak Dr. Sugeng Suroso, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Bapak M. Fadhli Nursal, SE, MM selaku Prodi Manajemen Universitas Bahayangkara Jakarta Raya.
4. Bapak Dr. Rorim Panday, MM, MT selaku Pembimbing Akademik kelas 8A4 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
5. Ibu Dr. Hj. Beti Nurbaiti, STP., ME, selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Terima kasih kepada kedua orang tua, kedua Abang dan Adik Laki-Laki yang tercinta yang telah memberikan dorongan, doa dan bantuan yang besar kepada saya.
7. Kepada sodara kandung Arti Hutagalung dan Keluarga.

Jakarta, 04 Juli 2019

Penulis

Yohana Sinaga

ABSTRAK

Yohana Sinaga. 201510325342. Analisis *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.

Ada 3 variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel eksogen adalah *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dan variabel endogen adalah Komitmen Organisasi. Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan model persamaan model struktural. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 responden, penentuan sampel dilakukan dengan langkah pengambilan sampel jenuh. Setelah data terkumpul data dianalisis menggunakan *software statistic LISREL 8.8*. Hasil pengujian uji model struktural penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk masing – masing *loading factor* 2 dari 3 variabel eksogen lebih besar dari 1,96 Nilai t-hitung terbesar terdapat pada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi diketahui sebesar 2.20 (t-hitung > 1,96), diikuti Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi sebesar 2.03 (t-hitung > 1,96) tetapi *Intrinsic Motivation* tidak memberikan pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi mendapatkan nilai 0.13. Artinya ada beberapa variabel eksogen (*Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan karir) yang berpengaruh secara parsial terhadap variabel endogen (Komitmen Organisasi).

Kata Kunci: *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul *Analisis Intrinsic Motivation, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI* ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberi izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikan melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 04 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



Yohana Sinaga

201510325342

ABSTRACT

Yohana Sinaga. 201510325342. Analysis *Intrinsic Motivation*, Discipline Workand Career Development on Organizational Commitment at PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.

This study aims to analyze Intrinsic Motivation, Work Discipline and Career Development on Organizational Commitment at PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.

There are 3 variables examined in this study. Exogenous variables are *Intrinsic Motivation*, Work Discipline and Career Development and endogenous variables are Organizational Commitment. This study the author uses quantitative methods with structural model equations model approach. The number of samples in this study were 200 respondents, the determination of the sample was carried out by the step of saturated sampling. After the data collected, the data was analyzed using the *statistical software* LISREL 8.8. The results of testing the structural model of the research show that the value of t-count for each *loading factor* 2 of 3 exogenous variables is greater than 1.96. The largest value of t-count is found in the significant influence of Work Discipline on Organizational Commitments known as 2.20 (t-count > 1.96), followed by Career Development on Organizational Commitment of 2.03 (t-count > 1.96) but *Intrinsic Motivation* did not have a positive effect on Organizational Commitment to get a value of 0.13. This means that there are several exogenous variables (*Intrinsic Motivation*, Work Discipline and Career Development) that have a partial effect on endogenous variables (Organizational Commitment).

Keywords: Intrinsic Motivation, Work Discipline, Career Development, Organizational Commitment.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.2.1. PengertianmKomitmen Organisasi	11
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	12
2.2.3. Indikator Komitmen Organisasi.....	14
2.3 <i>Intrinsic Motivation</i>	14
2.3.1. Pengertian <i>Intrinsic Motivation</i>	14
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Intrinsic Motivation</i>	15
2.3.3. Indikator <i>Intrinsic Motivation</i>	16

viii

2.4	Pengembangan Karir.....	16
2.4.1.	Pengertian Pengembangan Karir.....	16
2.4.2.	Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	17
2.4.3.	Indikator Pengertian Pengembangan Karir.....	19
2.4.4	Manfaat Pengembangan Karir.....	20
2.5	Disiplin Kerja.....	21
2.5.1.	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.5.2.	Bentuk Disiplin Kerja.....	22
2.5.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.5.4.	Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	25
2.5.5.	Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.6	Penelitian Terdahulu.....	27
2.7	Model Konseptual.....	30
2.8	Hipotesis.....	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....		32
3.1	Desain Penelitian.....	32
3.2	Tahap Penelitian.....	32
3.2.1.	Tahapan Perencanaan.....	32
3.2.2.	Tahapan Pelaksanaan.....	33
3.2.3.	Tahapan Penulisan.....	33
3.3	Model Konseptual.....	34
3.4	Operasional Variabel.....	35
3.4.1.	Variabel Laten Eksogen.....	35
3.4.2	Variabel Laten Endogen.....	37
3.5	Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
3.5.1.	Waktu Penelitian.....	38
3.5.2.	Tempat Penelitian.....	38
3.6	Metode Pengambilan Populasi dan Sampel.....	38
3.6.1.	Populasi.....	38
3.6.2.	Sampel.....	38
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7.1.	Data Primer.....	39

3.7.2. Data Sekunder.....	40
3.8 Metode Analisis Data.....	40
3.8.1. Pengantar Teori <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	41
3.8.2. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	41
3.8.3. Confirmation Factor Analysis Latent Variabel Scores	42
3.8.4. Uji Kecocokan	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Sejarah Perusahaan	48
4.2.1. Profil Responden Penelitian	51
4.3 Analisis Hasil Penelitian	55
4.3.1. Hasil Uji Model Pengukuran	55
4.3.2. Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>IM</i>	56
4.3.3. Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>DK</i>	59
4.3.4. Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Latent <i>PK</i>	61
4.3.5. Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>KO</i>	65
4.3.6. Penyederhanaan Variabel Laten dan <i>Uji Confirmation Factor Analisis</i> (CFA)	68
4.3.7. Hasil Uji Model Struktural Penelitian dan Resume Uji Signifikan Hipotesa	72
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.4.1. Hasil Analisis <i>Intrinsic Motivation</i> (IM) Terhadap Komitmen Organisasi (KO)	76
4.4.2. Hasil Disiplin Kerja (DK) Terhadap Komitmen Organisasi (KO)	78
4.4.3. Hasil Analisis Pengembangan Karir (PK) Terhadap Komitmen Organisasi (KO)	79
BAB V PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Implikasi Manajerial	83

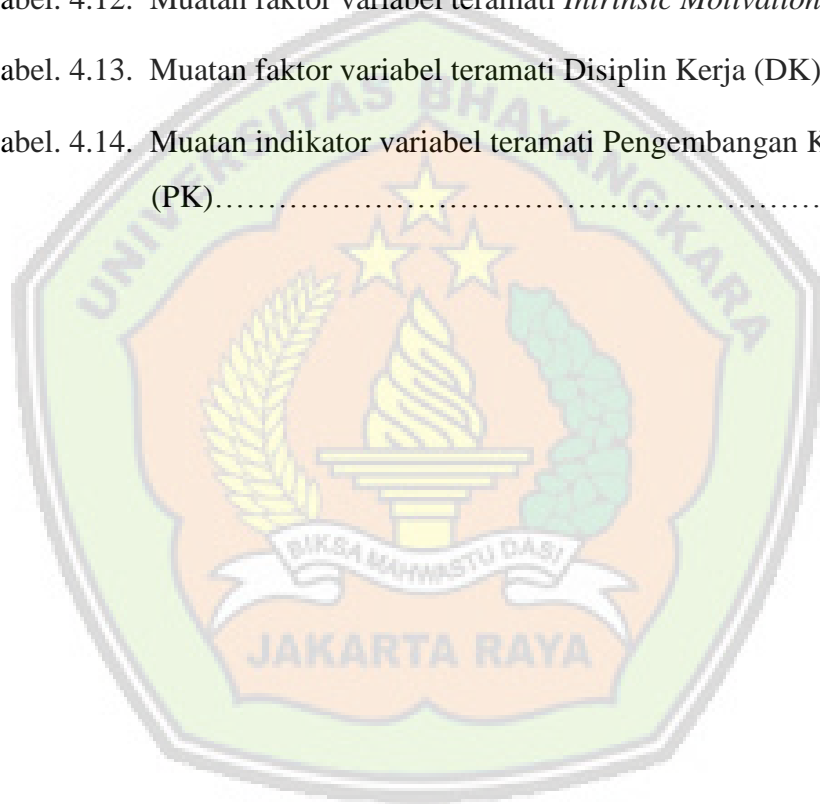
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1.1. Temuan Belum Optimalnya Tingkat <i>Intrinsic Motivation</i>	3
Tabel. 1.2. Absensi Karyawan.....	4
Tabel. 1.3. Kondisi Karyawan Menurut Bidang Kerja dan Tingkat Pendidikan.....	6
Tabel. 2.1. Indikator Komitmen Organisasi.....	14
Tabel. 2.2. Indikator <i>Intrinsic Motivation</i>	16
Tabel. 2.3. Indikator Pengembangan Karir.....	19
Tabel. 2.4. Indikator Disiplin Kerja.....	26
Tabel. 2.5. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel. 3.1. Variabel Laten IM dan Indikator Pengukurannya.....	35
Tabel. 3.2. Variabel Laten DK dan Indikator Pengukurannya.....	36
Tabel. 3.3. Variabel Laten PK dan Indikator Pengukurannya.....	37
Tabel. 3.4. Variabel Laten KO dan Indikator Pengukurannya.....	38
Table. 3.5. Skor Alternatif Jawaban Angket.....	39
Tabel. 3.6. Indikator <i>Goodness of Fit Index (GOFI)</i>	44
Tabel. 4.1. Responden Jenis Kelamin.....	52
Tabel. 4.2. Responden Usia.....	52
Tabel. 4.3. Responden Pendidikan Terakhir	54
Tabel. 4.4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel. 4.5. Validitas dan Reabilitas Laten <i>IM</i>	58
Tabel. 4.6 Validitas dan Reliabilitas Variabel Latent <i>DK</i>	60

Tabel. 4.7. Rangkuman 9 Indikator GOFI Variabel Latent PK.....	62
Tabel. 4.8. Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>PK</i>	64
Tabel. 4.9. Validitasnya dan Reliabilitasnya Variabel Laten <i>KO</i>	67
Tabel. 4.10. Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten <i>pada Uji CFA</i>	71
Tabel. 4.11. Hasil Uji Signifikan Hipotesa.....	75
Tabel. 4.12. Muatan faktor variabel teramati <i>Intrinsic Motivation (IM)</i>	76
Tabel. 4.13. Muatan faktor variabel teramati Disiplin Kerja (DK).....	78
Tabel. 4.14. Muatan indikator variabel teramati Pengembangan Karir (PK).....	79



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Absensi keterlambatan karyawan	5
Gambar 2.1. Model Konseptual.....	30
Gambar 3.1. Model Konseptual.....	34
Gambar 4.1. Logo PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.....	49
Gambar 4.2. Gedung PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI.....	50
Gambar 4.3. Diagram Responden Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.4. Diagram Usia.....	52
Gambar 4.5. Diagram Pendidikan Terakhir.....	53
Gambar 4.6. Diagram Masa Kerja.....	54
Gambar 4.7. Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>IM</i> (<i>Standardized solution</i>)	56
Gambar 4.8. Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>DK</i> (<i>Standardized solution</i>).....	59
Gambar 4.9. Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>PK</i> (<i>Standardized solution</i>).....	61
Gambar 4.10. Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>KO</i> (<i>Standardized solution</i>).....	65
Gambar 4.11. Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>IM</i> (Sebelum disederhanakan).....	68
Gambar 4.12. Uji Model Pengukuran Variabel Laten <i>IM</i> (Sesudah disederhanakan).....	69
Gambar 4.13. Uji <i>Confirmation Factor Analysis/CFA</i> (<i>Standardized Solution</i>).....	69
Gambar 4.14. Hasil Uji Model Struktural Penelitian (<i>T-Value</i>).....	72
Gambar 4.15. Hasil Uji Model Struktural Penelitian (<i>Standardized Solution</i>).....	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian dari kampus Universitas Bhayangkara
- Lampiran 2 Surat balasan Permohonan Penelitian dari PT. PLN (PERSERO)
DJB AREA BEKASI
- Lampiran 3 Uji Referensi
- Lampiran 4 Uji Plagiarisme
- Lampiran 5 Kuesioner
- Lampiran 6 Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 7 Data *Intrinsic Motivation*.RTF
- Lampiran 8 Data Disiplin Kerja.RTF
- Lampiran 9 Data Pengembangan Karir.RTF
- Lampiran 10 Data Komitmen Organisasi.RTF
- Lampiran 11 *Latent Variable Score (LVS)*
- Lampiran 12 *Confirmation Factor Analisis (CFA)*
- Lampiran 13 Model Struktural (*T-Value*)
- Lampiran 14 Model Struktural (*Standardized Solution*)