

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF
KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM PENYET SURABAYA
YOGYAKARTA**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi
Sebagai Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**



**JURUSAN MANAJAMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2545/Un.02/DD/PP.05.3/10/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN
RUMAH MAKAN AYAM PENYET SURABAYA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Niken Uswah Nurfadhillah
NIM/Jurusan : 15240056/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 14 Oktober 2019
Nilai Munaqasyah : 88 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Dra. Hj. Mikhriani, M.M.
NIP 19640512 200003 2 001

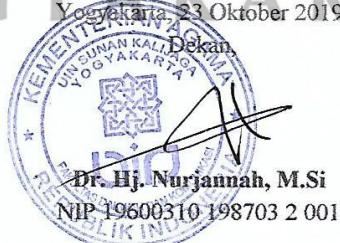
Penguji II,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat: jl. Marsda adisucipto, telp.(0274) 515856, fax. (0274)552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Setelah membaca dan meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa proposal skripsi saudari:

Nama : Niken Uswah Nurfadhillah
Nim : 15240056
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan
Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajamen Dakwah Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Stara Satu dalam dalam bidang Manajamen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2 Oktober 2019

Ketua Program Studi
Manajamen Dakwah

Pembimbing


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP 19670104 199303 1 003


Dra. Hj. Mikhriani, MM
NIP. 19640512 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Niken Uswah Nurfadhillah

Nim : 15240056

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang duplikasikan atau ditulis orang, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 2 Oktober 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang menyatakan,



Niken Uswah Nurfadhillah
NIM.15240056

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Manajamen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

32. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. 33. Dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya. 34. Dan orang-orang yang memelihara Shalatnya. 35. Mereka itu (kekal) di syurga lagi dimuliakan.¹



¹ Al- Quran, 32-35:29. *Al-Quran dan Terjamahnya*, (Jakarta: Lautan Lestari, Edisi 1, 2010), hlm. 569.

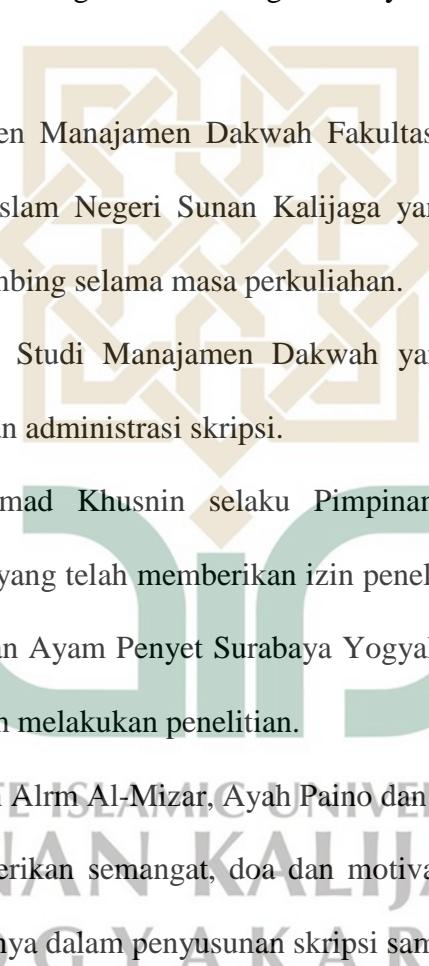
KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahhirobbil'alamin atas segala nikmat imam, islam, kesempatan serta kekuatan yang telah diberikan allah swt sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholat serta salam kepada tuntutan dan suritaula dan nabi Muhammad saw berserta keluarga dan sahabat-sahabat beliau yang senantiasa menjunjung nilai-nilai Islam yang sampai saat ini dapat dinikmati oleh seluruh umat manusia.

Akhirnya setelah melalui perjalanan dan perjuangan, skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta” mampu diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini diteliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadi masalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Drs. Yudian Wahyudi,M.A Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjanah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- 
4. Dra. Hj. Mikhriani, MM. selaku penasehat akademik sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan serta dengan sabar dan teliti dalam memberikan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
 5. Hanifah Nur'aini S.Sos.I, MM., yang sudah besedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan membagi ilmunya selama massa penyusunan skripsi ini.
 6. Segenap dosen Manajamen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah membagi ilmunya serta membimbing selama masa perkuliahan.
 7. TU Program Studi Manajamen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
 8. Pak Muhammad Khusnun selaku Pimpinan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dan segenap karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
 9. Kepada Ayah Alrm Al-Mizar, Ayah Paino dan Ibu Krismiati, tercinta yang selalu memberikan semangat, doa dan motivasi dengan penuh cintaserta kasih sayangnya dalam penyusunan skripsi sampai selesai.
 10. Kakakku Toni Adi Nugraha, dan kedua adik-adiku, Bunga Wafa Nabillah, Anati Zahara yang selalu memberi dukungan sampai sekarang, serta tiada henti mendokan saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
 11. Sahabat-sahabatku tercinta, Va'e, Vira, Vivi, Kak Eko, Ina, Mba Juna, kakak-kakak dan adik-adik Kosan Baliku yang selalu hadir dan mewarnai

hari-hari peneliti, memberikan doa motivasi tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Teman-teman KKN 54 yang sudah banyak memberikan semangat dan motivasi.
13. Kepada teman Jurusan Manajemen Dakwah Angkatan 2015, terimakasih atas doa, dukungan, dan waktu kalian berikan kepada peneliti
14. Kepada pihak yang telah banyak membantu proses kuliah dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu

 Semoga skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan menjadi sumbangan pemikiran kepada penulis maupun pembaca khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan kemudahan bagikita semua. Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, 2 Oktober 2019

Peneliti

Niken Uswah Nurfadhillah
Nim 15240056

ABSTRAK

Niken Uswah Nurfadhillah, 15240056, Program Studi Manajamen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebar 55 angket sejumlah populasi namun angket yang kembali sebanyak 50 dengan menggunakan angket model skala *likert* sebagai data primer.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampling metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling *random sampling*, teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji lineritas), analisis regresi sederhana dan uji hipotesis (uji parsial dan uji koefesien determinasi).

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS versi 22.0 for windows menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Melihat nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah 0,0839, nilai t_{hitung} sebesar 4, 573 lebih besar dari nilai t_{table} yaitu 2,011 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai *R square* adalah 0,320, berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 32% terhadap variabel komitmen afektif sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAM PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Kajian Teori	11
F. Hipotesis.....	22

BAB II	METODE PENELITIAN	
A. Jenis Analisis Penelitian.....	24	
B. Definisi Konseptual.....	25	
C. Defenisi Operasional	26	
D. Populasi dan Sampel	29	
E. Instrumen Penelitian.....	31	
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34	
G. Validitas dan Reliabilitas	36	
H. Analisis Data	41	
BAB III	GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya.....	45	
B. Letak Geografi	47	
C. Visi dan Misi Perusahaan.....	47	
D. Struktur Organisasi Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya ..	48	
E. Waktu Oprasional Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta	50	
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAAN	
A. Analisis Statistik Deskriptif	52	
B. Uji Hipotesis	55	
C. Analisis Regresi Sederhana.....	58	
D. Uji Hipotesis	59	

E. Pembahasan.....	61
BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Krangka Berfikir Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif.....23

Gambar 2.1 Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen26

Gambar 3.1 Letak Geografi Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta.....47

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya ...48



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja	31
Tabel 2.2 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Afektif.....	32
Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif	36
Tabel 2.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 3.1 Waktu Oprasional Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya	50
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Klamin	53
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 5.1 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 5.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	56
Tabel 5.3 Hasil Uji Linearitas	57
Tabel 6.1 Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana.....	58
Tabel 7.1 Hasil Uji Parsial	60
Tabel 7.2 Hasil Koefesien Determinasi	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah modal yang sangat berguna bagi sebuah perusahaan karena seluruh aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Sekalipun perusahaan-perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peran SDM tidak dipandang rendah karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada perusahaan mutlak sangat memerlukan SDM.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Agar semua tujuan terpenuhi tentunya perusahaan meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan.

Organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenan dengan kekuatan motivasi dan karyawan. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan. Individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin

tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi karyawan sehingga membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Motivasi sendiri yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan faktor pendorong seseorang.

Tingginya komitmen dapat mempengaruhi tujuan perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, dan karyawan akan bersemangat lagi dalam berkerja. Komitmen organisasi ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang makin ketat. Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus membuat kebijakan maupun memiliki manajemen yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen yang baik merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dengan meningkatkan motivasi dan komitmennya.

Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawaan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen

organisasi faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Tahun 2015 Gallup Worlwide (sebuah lembaga riset internasional) melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap 73.000 responden dari 141 Negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil riset Gallup itu menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level perjanjian yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya, atau 92 % hanya melakukan pekerjaannya dengan gitu-gitu saja : berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji di akhir bulan. Di dunia, hasilnya juga relatif sama, hanya sekitar 13% yang punya level keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya. Menurut Gallup Worlwide ada tiga faktor karyawan di Indonesia maupun didunia tidak memiliki motivasi yang begitu kuat terhadap pekerjaanya yaitu:

- a. Rendahnya gaji, faktor rendahnya gaji merupakan faktor yang membuat motivasi menjadi menurun.
- b. Pekerjaan yang membosankan, banyak karyawan yang mungkin motivasinya menurun karena pekerjaanya monoton dan membosankan tidak ada tantangan lain.
- c. Tidak memiliki rasa kemajuan, pekerjaan yang monoton dan tidak ada inovasi-inovasi yang baru.²

Dari hasil riset Gallup Worlwide menunjukkan bahwa motivasi kinerja karyawan sangatlah rendah dipengaruhi beberapa faktor di atas hal

² <http://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya-2/> Diakses 18 April 2019 Pukul 08.00 Wib.

ini akan mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan di sebuah perusahaan maupun organisasi tersebut. Mengingat bahwa setiap tindakan suatu organisasi dapat memberikan stimulasi reaksi pada SDM di dalamnya (para karyawan), maka tidak ada pilihan lain selain harus dilakukan motivasi agar karyawan dapat memiliki kinerja. Jika para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektifitas yang tinggi.

Dilihat dari sudut pandang karyawan, secara psikologis aspek hubungan kerja yang baik mencakup bagaimana perlakuan yang diterima dalam hal keadilan, persamaan, konsistensi, keamanan kerja, dan lingkup untuk menunjukkan kompetensinya, harapan karir dan peluang untuk mengembangkan keterampilan, keterlibatan dan pengaruh, keyakinan pada organisasi untuk memenuhi janjinya dan keyakinan bahwa dirinya akan dimanajemen secara kompeten. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja seperti kompetensi, upaya, kemampuan menyesuaikan, komitmen dan loyalitas.³

Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Jalan Affandi No.28, Gejayan Yogyakarta adalah perusahaan dibidang jasa pelayanan yang berdiri pada bulan November 2012. Rumah makan Ayam Penyet Surabaya Jl Affandi No.28, Gejayan Yogyakarta ini merupakan produk dari rumah makan Wongsolo Grup dengan nama yang berbeda tetapi masih dalam satu grup yang sama dan dalam manajemen yang sama, hanya nama yang

³ Siti Aisyah. *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Jasamarga Cabang Belmera. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Jurnal Dirversita, Vol. 1. No. 1 (Juli, 2015), hlm 1-2.*

membedakannya. Rumah Makan Ayam penyet Surabaya Yogyakarta juga menerapkan nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan yaitu, menjalankan sholat Dhuha, mengadakan pengajian satu kali dalam sebulan bersama karyawan, dan mengajarkan berzakat kepada karyawan, dari hasil gaji karyawan perbulan dipotong 2,5% untuk zakat.⁴

Adanya pedoman budaya organisasi tersebut di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya sangat diutamakan bagi seluruh karyawan untuk menerapkan sehari-hari dalam berkerja maupun diluar pekerjaan. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan semua kegiatan perusahaan secara aktif, berarti karyawan akan lebih semangat dalam berkerja. Komitmen karyawan ini lebih diperlukan oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini. Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai kebijakan maupun memiliki manajemen yang adil bagi kedua belah pihak. Kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang perlu meningkatkan motivasi dan komitmenya.

Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, dan menerapkan budaya organisasi di perusahaan, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

⁴ Wawancara dengan Muhammad Khusnun Pimpinan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta. Pada 22 November 2018 Pukul 15.00 Wib.

Pentingnya motivasi kerja dan komitmen afektif di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta untuk meningkatkan semangat kerja serta mempunyai Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja dan komitmen afektif yang memadai diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang mumpuni dan berkualitas. Serta motivasi dan komitmen afektif sangat diperlukan dan dipertahankan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta atau tidak berpengaruh sama sekali.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan singnifikan terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, tujuan peneliti ini adalah untuk memgetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Peneliti ini diharapkan mempunyai kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti dan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terkait motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi mengenai pentingnya komitmen afektif. Penelitian ini diharapkan juga bisa memberikan masukan bagi perusahaan.

a. Bagi Penyusun

Disamping secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis. Serta dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh lembaga atau perusahaan dimana peneliti mengadakan penelitian sebagai landasan pijak dalam memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan tersebut.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini semoga memberikan manfaat dan atau refensi ilmiah untuk penelitian yang ada kaitannya dengan motivasi kerja dan komitmen afektif karyawan.

E. Kajian Pustaka

Berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta, bahwa belum pernah dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Namun ada beberapa karya ilmiah lainnya atau skripsi dari ruang lingkup Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga maupun dari dalam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang membahas masalah tersebut dan memiliki kemiripan dengan skripsi ini.

Skripsi Zulfi Alia Izzati yang berjudul *Pengaruh Punishment Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta (Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger Print)* 2017. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian uji regresi menunjukkan hukuman yang diberlakukan oleh instansi berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai dengan membuktikan besarnya nilai *phicoefficient* $0,000 < 0,05$ dengan besarnya korelasi *product moment* sebesar $r_{hitung} (+) 0,575 > r$ tabel $0,202$ pada taraf singnifikansi 5% . Sedangkan besarnya pengaruh variabel *punishment* terhadap tinggi $0,33$ yang artinya kontribusi *punishment* terhadap

komitmen afektif PNS sebesar 3% sedangkan sisahnya 67% komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel lain.⁵

Skripsi Lutviatul Fatimah yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementrian Dalam Negeri Regional Yogyakarta 2017. Jurusan Manajemen Dakwah Fakutas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukan kolom *unstandardized coefficients* adalah 0,630 dengan signifikansi 0,000 < 0,005 dan nilai R Square yang menunjukan nilai 0,377 atau 37,7%. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan singnifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di lingkungan kantor Pusdiklat Kemendagri Ragional Yogyakarta.⁶

Skripsi Fredericeksen Victoranto Amseke berjudul Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur Kupang 2012. Program Studi Magister Sains Psikologi Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Hasil penelitian berdasar dari hasil analisis regresi berganda ditemukan koefisien determinasi (R^2) = 0,472 dan nilai F = 65,753 (p = 0,000; p<0,05). Artinya bahwa secara silmutan iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai

⁵ Zulfi Alia Izzati, *Pengaruh Punishment Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kota Yogyakarta (Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger Print)*. Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 87.

⁶ Lutviatul Fatimah. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementrian dalam Negeri Regional Yogyakarta*. Skripsi. (Yogyakarta: Fakutas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), hlm. 76.

predictor terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang. besar sumbangannya efektif iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 47,2%. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.⁷

European Journal of Business and Management Faisal Al Madi. *The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment* 2017. *Business Administration Department, The Hashemite University.* Motivational factor that affect employees .has indicated that the correlation between employee motivation and affective commitment is strongest ($r = 0.344$), this was followed by normative commitment ($r = 0.331$) and continuance. Commitment ($r = 0.238$). Employee motivation has the least correlation with continuance commitment.⁸

Perbedaan peneliti terdahulu, penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta. Merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

⁷ Fredericeksen Victoranto Amseke. *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur Kupang.* Skripsi (Salatiga: Program Studi Magister Sains Psikologi Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2012), hlm. 153.

⁸ Faisal Al Madi. *The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment.* *European Journal of Business and Management* (Business Administration Department, The Hashemite University, 2017), hlm. 143.

F. Kajian Teori

1. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.⁹ Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Motivasi (*motivation*) berarti hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.¹⁰ Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Heller motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan kita perlu mengaruh bawahan untuk

⁹ Ashar Suntoyo Munandar, *Pisikologi Industry dan Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia UI-Press, 2001), hlm. 323.

¹⁰ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, Edisi 2 (Yogyakarta: Graha Ilmu,2004), hlm. 218.

menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.¹¹

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus – menerus dan adanya tujuan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG sebagai singkatan dari *Existence, Relationship, Growth Needs*, dikembangkan oleh Alderfer, dan salah satu termodifikasi dan reformulasi dari teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Alderfer mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok: ¹²

1) Kebutuhan Eksistensi(*Existence Needs*)

Merupakan kebutuhan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil. Kebutuhan ini menyangkup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari Maslow.

2) Kebutuhan Hubungan (*Relationship Needs*)

Merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ke-5, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm. 322.

¹² Zulkifli, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara*. Jurnal Mega Aktiva. Vol 7. No 1, hlm. 32.

berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian *external* dari kebutuhan *esteem* (penghargaan) dari Maslow.

3) Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*)

Merupakan kebutuhan–kebutuhan yang memiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian instrik dari kebutuhan harga diri Maslow.

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan–kebutuhan eksistensi, hubungan dari pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang paling konkret (abstrak). Menurut Alderfer jika kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat dipuasi, maka individu *meregress*, kembali keusaha untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah.¹³

c. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: meningkatkan moral seperti akhlak, etika dan kepuasaan kerja karyawan diperusahaan, serta produktivitas kerja sangat penting diperusahaan, menjaga kesetabilan kerja karyawan, meningkatkan

¹³ Ashar Sunyoto Mundar, *Pisikologi Industry dan Organisasi.*, hlm. 330

kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dalam perusahaan, meningkatkan loyalitas, kreativitasan, dan partisipasi karyawan dalm berkerja, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan, menja efesiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.¹⁴

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Herzberg yang dikutip oleh Munandar ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik: Faktor intrinsik (*motivator*). Faktor intrinsik dari pekerjaan terdiri dari: tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seseorang tenaga kerja, kemajuan (*advancement*), adanya besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, memiliki tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaanya, capaian (*achivement*), tercapainya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi, dan pengakuan (*recongnition*), serta pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.¹⁵

¹⁴ Ashar Sunyoto Mundar, *Pisikologi Industry dan Organisasi.*, hlm. 329

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 331.

Faktor ekstrinsik (*hygiene*) Faktor ekstrinsik dari pekerjaan terdiri dari: dministrasi dan kebijakan perusahaan drajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, Penyeliaan, drajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh tenaga kerja, gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dalam bekerja, hubungan antara pribadi, drajat kesesuaian yang dirasakan dalam berintraksi dengan tenaga kerja lainnya, kondisi kerja, drajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaanya.¹⁶

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang termasuk kedalam kelompok faktor motivasi cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih menjorok positif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

2. Tinjauan Tentang Komitmen Afektif

A. Pengertian Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Mayer, komitmen afektif ialah komitmen yang timbul akibat adanya ikatan emosional karyawan dalam mencapai organisasi, sehingga karyawan melibatkan dirinya dengan semua hal yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan. Komitmen afektif berkaitan dengan afeksi, kehangatan, kepemilikan,

¹⁶ Ashar sunyoto mundar, *Pisikologi Industry dan Organisasi.*, hlm. 332.

kasih sayang, kesenangan dan keterkaitan karyawan secara emosional lainnya pada organisasi.¹⁷

Penyebab dari komitmen afektif lebih banyak terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu sehingga karyawan merasa nyaman terlibat dalam kegiatan organisasi.

B. Indikator Komitmen Afektif

Indikator dari komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer adalah sebagai berikut:¹⁸

- 1) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi

Makna yang mendalam secara pribadi berati karyawan memiliki hubungan psikologis dengan organisasi/instansi tempat kerja. Hal ini bisa berupa ingatan perjuangan untuk masuk ke perusahaan tersebut mampu adanya kekhasan yang memiliki organisasi atau instansi sehingga memberika nilai persepsi lebih dari karyawannya.

- 2) Rasa memiliki yang kuat dengan organisasi

Rasa memiliki berati karyawan merasa ikut bertanggungjawab dengan apa yang terjadi di dalam organisasi atau instansi. Karyawan hanya tidak berperan sebagai pekerja, namun juga lebih dari itu, karyawan memiliki perasaan bahwa

¹⁷ John P. Mayer Dan Natalie J. Allen, *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Narrative Commitment To Organization. Journal occupational psychology* 63, hlm. 2.

¹⁸ Han, S. T., *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.14, No. 2, September 2012, hlm. 112.

mereka juga turut serta dalam pembangunan dan tercapainya visi dan misi organisasi atau instansi.

- 3) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi lain dengan orang lain

Kebanggan karyawan terlihat dari ungkapan yang dilontarkan karyawan mengenai organisasi/ instansinya kepada karyawan di organisasi lain. Dengan begitu, karyawan se bisa mungkin akan memberikan gambaran-gambaran terbaik mengenai organisasi atau instansinya tersebut.

- 4) Terikat secara emosional dengan organisasi

Terikat secara emosional menandakan bahwa karyawan sudah merasa nyaman dan aman untuk mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi atau instansi.

- 5) Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun

Menghabiskan masa-masa produktif seorang karyawan di suatu organisasi atau instansi juga merupakan suatu indikator adanya komitmen afektif yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa seorang karyawan mau untuk menyalurkan seluruh kemampuannya sehingga pensiun, demi tercapainya tujuan organisasi.

- 6) Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi

Berdikusi mengenai organisasi atau instansi merupakan luapan dengan organisasi, sehingga karyawan tidak akan malu

dan berusaha untuk membicarakan organisasi/ instansi tempat mereka berkerja dengan orang-orang di luar organisasi/ instansi mereka.

Berdasarkan runtutan perkembangan komitmen organisasi, khususnya dimensi dari komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer dimensi dari komitmen afektif tidak diturunkan menjadi aspek, namun lebih kepada indikator yang merinci langsung dari dimensi dari komitmen afektif. Indikator ini langsung menyebutkan kepada perilaku yang bisa terlihat dari anggota organisasi yang memiliki dari komitmen afektif yang tinggi. Hal ini berarti, indikator yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer lebih mengutamakan pada tindakan atau perilaku yang terlihat dari anggota kepada organisasinya, untuk menggambarkan dari komitmen afektif yang dimiliki.

C. Faktor – Faktor Komitmen Afektif

Mowday et al. (1982 dalam Mayer dan Allen, 1991) mengemukakan terhadap empat penyebab dari komitmen afektif yakni karakter personal (*personal characteristic*), karakter structural (*structural characteristic*), karakter hubungan kerja (*job related characteristic*) dan pengalaman kerja (*work experience*) dengan penjelasan masing- masing komponen disampaikan sebagai berikut:¹⁹

¹⁹John P. Mayer Dan Natalie J. Allen. *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review (1991). Vol. 1. No. 1, hlm. 61-89.

1) Karakter Personal (*Personal Characteristic*)

Mowday menyatakan bahwa karakter demografi seperti umur, masa jabatan, jenis klamin dan pendidikan mempunyai pengaruh terhadap komitmen afektif , akan tetapi hubungan antara karakteristik demografi dengan komitmen akan semakin lemah seiring dengan adanya penghargaan atas pekerjaan dan nilai pada perkerjaan. Para ahli di dalam Mayer dan Allen selanjutnya megemukakan bahwa kebutuhan untuk pencapaian, afiliasi dan keinginan berkerja juga berpengaruh terhadap komitmen afektif.

2) Karakter Struktural (*Structural Characteristic*)

Morris dan Steers membuktikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan desentralisasi dan pembuatan kebijakan antara komitmen afektif dengan desentralisasi dan pembuatan kebijakan yang melibatkan anggotanya, dan selanjutnya para ahli seperti Morris dan Steers sebagaimana termuat dalam Mayer dan Allen berpendapat bahwa formalisasi atas kebijakan dan prosedur juga memiliki hubungan dengan komitmen afektif.

3) Karakter Hubungan Kerja (*Job Related Characteristic*)

Mayer dan Allen merangkum beberapa karakteristik yang berhubungan dengan komitmen afektif antara lain tantangan dalam pekerjaan, penghargaan berbasis kinerja yang

adil, kesempat untuk pengembangan karir dan kesempatan untuk berekreasi memiliki hubungan dengan komitmen afektif.

4) Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Mayer dan Allen mengemukakan bahwa variabel di dalam pengalaman kerja terbagi atas 2 kategori yakni kategori para anggota organisasi memerlukan kenyamanan di dalam organisasi baik secara psikologis dan secara fisik dan katagori para anggota organisasi merasa memiliki kompetensi di dalam melakukan tugasnya. Selanjutnya Angel dan Perry mengemukakan pendapat bahwa terdapat hubungan antara karakteristik yang berkaitan dengan pengalaman kerja seperti kompetensi dengan komitmen afektif, hal ini menggambarkan para anggota organisasi yang memiliki pengalaman kerja telah memahami dan mengetahui tugas-tugas yang perlu mereka selesaikan dan dengan demikian para anggota organisasi akan merasa memiliki kompetensi untuk dapat berperan aktif dan memberikan kontribusi pada organisasinya.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif Karyawan

Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka

akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik.

Komitmen karyawan pada organisasi mengacu pada tiga dimensi, pertama, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan melakukan terus pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi. Kedua, komitmen berkelanjutan, merupakan kesadaran akan biaya yang harus dikeluarkan jika ia keluar dari perusahaan. Ketiga, komitmen normative yaitu perasaan memiliki kewajiban untuk tetap bertahan pada organisasi.²⁰

Menurut Mar'at komitmen seseorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja, dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan diorganisasi.²¹

Menurut Nickles, dkk yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan komitmen organisasional, bahwa “Pekerja (karyawan)

²⁰ Nurul Qomarianing Purnama, dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kwi Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 40 No. 2 November 2016, hlm. 1.

²¹ Widya Kusuma Wardhani, dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 1 Februari 2015, hlm. 1.

yang tidak senang kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan biasanya mengalami kerugian". Pernyataan tersebut beranggapan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan senang dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.²²

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.²³

Dan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Kerja (Ha)

Hipotesis Ha dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan

Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta.

2. Hipotesis (Ho)

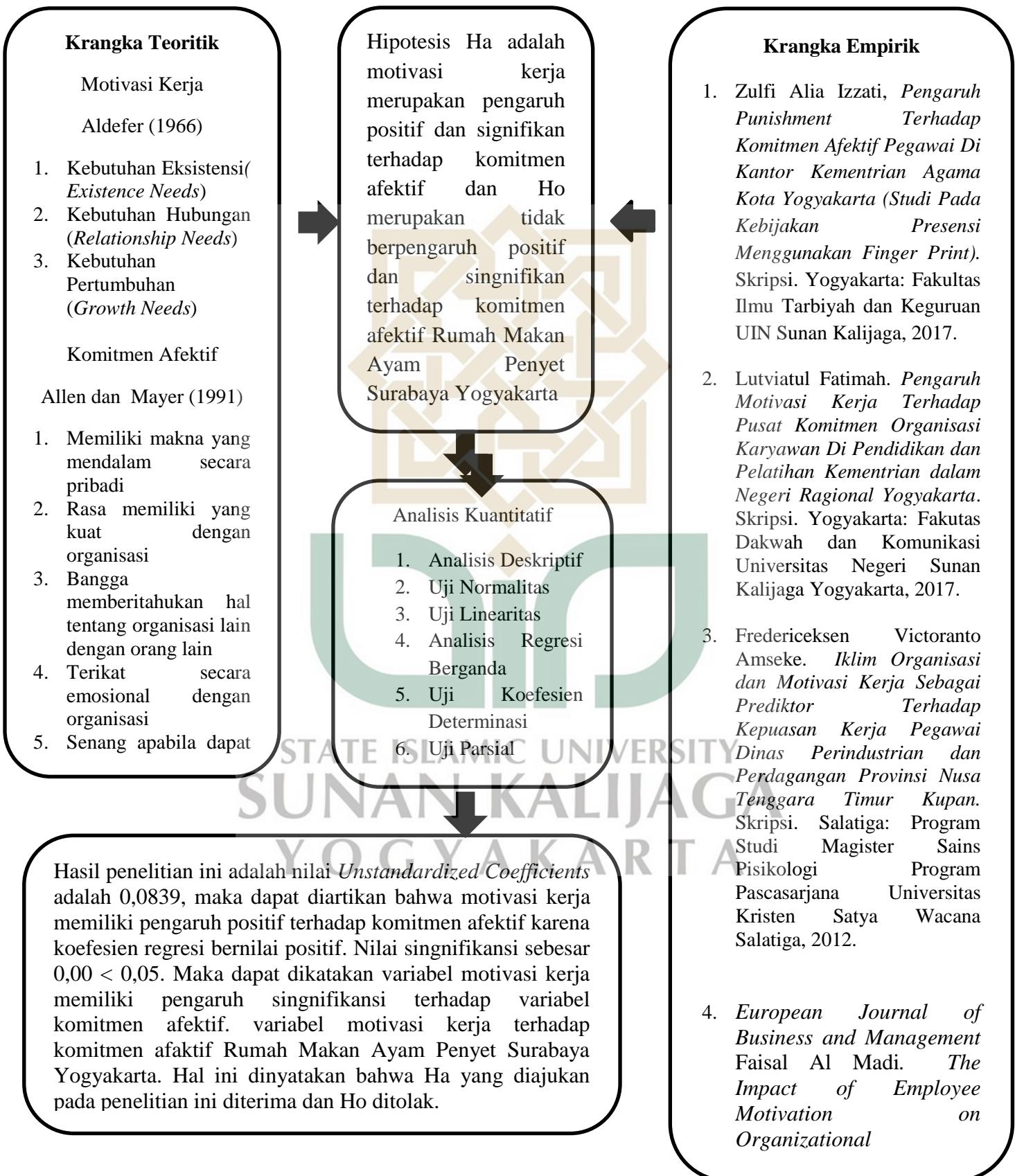
Hipotesis Ho dalam penelitian ini adalah motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan

Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta

²² Widya Kusuma Wardhani, dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 1 Februari 2015, hlm. 2.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 96.

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta. Berdasarkan nilai pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,0839, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif karena koefesien regresi bernilai positif. Sedangkan uji t diketahui nilai t hitung adalah 4,573 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,011 dan nilai singnifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh singnifikansi terhadap variabel komitmen afektif. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan singnifikansi terhadap komitmen afektif karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta.

Hasil penelitian terhadap 50 responden yaitu karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta dengan uji validitas,

reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan singnifikan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen afektif Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta. Hal ini dinyatakan bahwa H_a yang diajukan pada penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta

Diharapkan peneliti ini dapat dijadikan sebagaian bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu: Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa kuesioner dengan nilai yang tertinggi untuk variabel komitmen afektif berada pada nomor item 5 dengan pernyataan saya merasa, masalah yang dihadapi perusahaan ini adalah masalah saya juga dan nilai terendah item nomor 6 dengan pernyataan saya selalu menjaga nama baik perusahaan saya dimanapun saya berada item tersebut termasuk indikator nomor 2 yaitu: rasa memiliki yang kuat dengan organisasi. Rumah makan ayam penyet Surabaya Yogyakarta tetap mempertahankan karyawan mempunyai rasa kepentingan dalam dirinya diperusahaan dan meningkatkan karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan dimanapun karyawan berada dengan cara memberikan motivasi dan memprioritaskan karyawan.

b. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneneliti selanjutnya hendak untuk memperluas penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen seperti misalnya konflik kerja, kompensasi dan pelayanan kerja untuk mengetahui presentasi masing-masing faktor manakah yang memiliki pengaruh dalam presentasi terbesar.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Madi, Faisal. (2017). The Impact Of Employee Motivation On Organizational Commitment. *European Journal Of Business And Management*, Vol.9, No., 143.
- Al- Quran, 32-35:29. (2010). *Al-Quran dan Terjemahnya* (Edisi 1). Jakarta: Lautan Lestari.
- Amirullah: Haris, B. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fitria, Rahma Nur. (2014). Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. In *Skripsi* (Pp. 16-18). Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Fatimah, Lutviatun. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta). In *Skripsi* (P. 76). Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Gozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hamidi. (2010). *Metode Penelitian Dan Teori Komunikasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Izzati, Zufli Alia. (2018). Pengaruh Punishment Terhadap Komitmen Afektif Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kota Yogyakarta(Studi Pada Kebijakan Presensi Menggunakan Finger Print). In *Skripsi* (P. 87). Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nazir, Muhammad. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurul Qomarianing Purnama, dkk. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kwi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 40 No. 2.
- Priyanto, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan Spss 17*. Yogyakarta: Andi.
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Penelitian Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Sia Tjun Han. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.14 No.2

Singgih, S. (2009). *Buku Latihan Statistik Parametik*. Jakarta: Pt. Alexa Media, Komputindo.

Sudarmoto, Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan Spss*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana. (1996). *Metode Statistika Ke 6*. Bandung: Tarsiti.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Kualitatit Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Penelitian Kombinasi, Mixed Methods* (Cet. Iv). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Statistik Untuk Penelitian* (Cet 23). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto Mundar, Ashar. (2001). *Pisikology Industry Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Tahzen, Ahmad. (2009). *Pengantar Metode Penelitian* (Cet. 1). Yogyakarta: Teras.

Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Edisi 2). Yogyakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Victoranto Amseke, Fredericksen. (2012). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur Di Kupang. In *Tesis* (P. 153). Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Wahyu. (2010). *Pengembangan Skala Psikologi: Lima Katagori Respons Ataukah Empat Katagori Respons*. Yoyakarta: Universitas Gajah Mada.

Wijaya, Tono. (2013). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, Teori Dan*

- Praktek.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wiowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, Ahmad Muri. (2017). *Metode Penelitian Uantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media.
- Zulkifli. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Mega Aktiva, Volume 7*, 32.
- <http://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya-2/> Diakses 18 April 2019 Pukul 08.00 Wib
- <http://www.wongsolo.com/ayam-bakar-wong-solo-berani-beri-garansi-bisnis-pada-franchisee/> Diakses 7 Agustus 2019 Pukul 10.00 Wib
- https://www.google.com/maps?q=alamat+ayam+penyet+surabaya+affandi&um=1&ie=UTF-8&sa=X&ved=0ahUKEwiA3riWocHkAhVQb30KHdcPD1QQ_AUIEigB
Diakses pada tanggal 7 Agustus 2019 Pukul 10.30 Wib
- [Wawancara dengan Muhammad Khusnin Pimpinan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta. Diakses 22 November 2018 Pukul 15.00 Wib](#)
- Widya Kusuma Wardhani, dkk. (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 1*.

Lampiran 1**KUSIONER PENELITIAN***Assalamualaikum Wr.Wb*

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Sehubungan dengan asalanya penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajamen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan ini:

Nama : Niken Uswah Nufadhillah

Nim : 15240056

Judul skripsi : “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta*”.

Mohon kesedian Bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan sebagai bahan penelitian dan pengumpulan data sesuai dengan judul skripsi diatas. Atas perhatian, kerjasama dan masukan Bapak/ibu/saudara/i sekalian saya ucapkan terimakasih sebesar-besarnya, semoga jerih payah Bapak/ibu/saudara/i sekalian mendapat pahala kebaikan.

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Wassalamualaikum Wr.Wb.
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Hormat saya,

Niken Uswah Nufadhillah

FORMAT KUESIONER

Beri tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi Bapak/ibu/saudara/i sekarang ini:

Nama lengkap : _____

Posisi pekerjaan : _____

1. Jenis Kelamin

- a. Laki – Laki
- b. Perempuan

2. Pendidikan Terakhir

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA
- d. Diploma/ Sarjana

3. Usia

- a. 20 - 24 Tahun
- b. 25 - 39 Tahun
- c. 30 - 34 Tahun
- d. 35 - 39 Tahun
- e. Diatas 40 Tahun

4. Masa kerja di instansi Ayam Penyet Surabaya

- a. < 1 Tahun
- b. 1 - 2 Tahun
- c. 4 - 6 Tahun
- d. 7 -9 Tahun
- e. Lebih dari 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan satu jawaban dengan tanda (✓) pada kolom skala penelitian yang paling sesuai untuk masing – masing pertanyaan. Responden diminta untuk menilai semua pertanyaan.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa gaji saya tidak sebanding dengan pekerjaan saya di perusahaan				
2	Tunjangan tambahan saya, sudah meliputi semua area yang seharusnya				
3	Tujuan perusahaan membuat semangat kerja saya lebih efektif dan efisien				
4	Gaji saya memadai untuk mencukupi kebutuhan dasar dalam hidup saya				
5	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
6	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan				
7	Saya merasa rekan kerja saya tidak mendukung pekerjaan saya di perusahaan				
8	Saya bekerja dengan baik agar dapat diterima oleh lingkungan kerja.				
9	Saya merasa selalu bisa mempelajari hal-hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan				
10	Ide atau gagasan saya yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima oleh atasan				
11	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan <i>skill</i> saya				
12	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang menantang di tempat kerja				

B. Variabel Komitmen Afektif

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempunyai perasaan memiliki yang besar terhadap perusahaan				
2	Saya merasa nyaman di perusahaan				
3	Saya rasa perusahaan ini kurang berpengaruh bagi hidup saya				
4	Saya merasa, masalah yang dihadapi perusahaan ini adalah masalah saya juga				

No	Item Pernyataan	SS	S	TS	STS
5	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan saya dimanapun saya berada				
6	Saya merasa tidak dihargai lagi oleh perusahaan				
7	Saya merasa tidak perlu bertanggungjawab atas masalah yang dihadapi perusahaan				
8	Saya membanggakan perusahaan saya kepada orang lain di luar perusahaan				
9	Saya bangga dan nyaman di perusahaan				
10	Saya kurang suka menceritakan pekerjaan saya kepada orang lain				
11	Saya tidak perlu membanggakan perusahaan tempat saya berkerja kepada orang lain				
12	Saya merasa menjadi bagian keluarga di perusahaan				
13	Saya merasa terancam oleh pekerjaan saya				
14	Sebisa mungkin saya mempertahankan posisi saya di perusahaan				
15	Saya merasa terikat emosional dengan perusahaan				
16	Tercapainya tujuan perusahaan, juga merupakan tujuan dari hidup saya				
17	Saya senang menghabiskan waktu saya di perusahaan				
18	Saya tidak berharap akan bertahan lama di perusahaan				
19	Saya merasa kepentingan perusahaan bukan menjadi bagian dari hidup saya				
20	Saya kurang senang jika berdiskusi tentang perusahaan dengan orang lain diluar perusahaan				
21	Saya tertutup dengan orang lain tentang pekerjaan saya di perusahaan				
22	Saya terlalu bersemangat membicarakan pekerjaan saya kepada orang lain				

Hasil Uji N 30 Item Pernyataan

Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif

NO	MOTIVASI KERJA												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	32
2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	34
3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	38
4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	30
5	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	34
6	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	32
7	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	29
8	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	36
9	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	31
10	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	38
11	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	32
12	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	41
13	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	26
14	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	32
15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	39
16	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	26
17	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	31
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	37
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39
21	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	31
22	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	42
23	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	38
24	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	41
25	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	34
26	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	29
27	4	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	36
28	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	33
29	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	35
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46

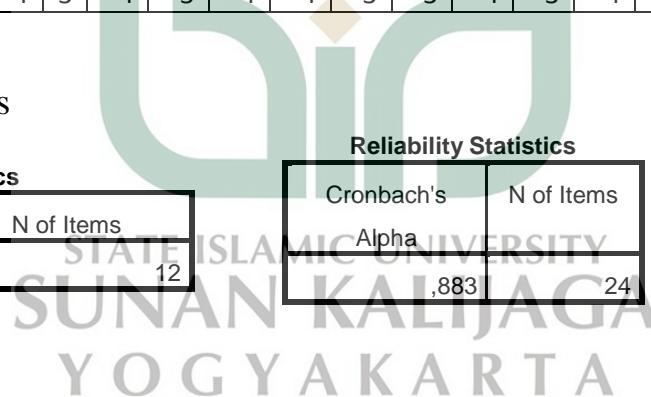
No	KOMITMEN AFEKTIF																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	55	
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	56	
3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	52	
4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	64	
5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	1	69	
6	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	72	
7	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	58	
8	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	64	
9	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	55	
10	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
11	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53	
12	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	70
13	3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	56	
14	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	64	
15	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	56	
16	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	57	
17	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	61	
18	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	55	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

19	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	59
20	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	75
21	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	58
22	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	78
23	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	59
24	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	66
25	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	68
26	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	62
27	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	57
28	2	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	60
29	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	2	3	63
30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	86

Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,851	12	,883	24



Correlations

VAR0 0006	Pearson Correlation	,380*	,247	,105	,250	,335	1	,415*	,449*	,297	,317	,374*	,397*	,612**
	Sig. (2- tailed)	,038	,188	,582	,182	,070		,023	,013	,110	,087	,042	,030	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0007	Pearson Correlation	,391*	,449*	,288	,282	,548**	,415*	1	,415*	,341	,175	,573**	,366*	,704**
	Sig. (2- tailed)	,033	,013	,123	,131	,002	,023		,023	,065	,354	,001	,047	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0008	Pearson Correlation	,445*	,170	,314	,250	,261	,449*	,415*	1	,588**	,146	,302	,475**	,653**
	Sig. (2- tailed)	,014	,369	,091	,182	,164	,013	,023		,001	,442	,104	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0009	Pearson Correlation	,239	,256	,246	,060	,263	,297	,341	,588**	1	,087	,239	,500**	,563**
	Sig. (2- tailed)	,203	,172	,189	,751	,160	,110	,065	,001		,648	,204	,005	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0010	Pearson Correlation	,274	,101	,190	-,019	,284	,317	,175	,146	,087	1	,173	,263	,397*
	Sig. (2- tailed)	,143	,595	,314	,919	,128	,087	,354	,442	,648		,362	,160	,030

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0011	Pearson Correlation	,495 ^{**}	,508 ^{**}	,383 [*]	,392 [*]	,750 ^{**}	,374 [*]	,573 ^{**}	,302	,239	,173	1	,399 [*]	,762 ^{**}	
	Sig. (2- tailed)	,005	,004	,037	,032	,000	,042	,001	,104	,204	,362		,029	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0012	Pearson Correlation	,576 ^{**}	,122	,265	,065	,357	,397 [*]	,366 [*]	,475 ^{**}	,500 ^{**}	,263	,399 [*]	1	,656 ^{**}	
	Sig. (2- tailed)	,001	,520	,157	,734	,053	,030	,047	,008	,005	,160	,029		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR0 0013	Pearson Correlation	,606 ^{**}	,585 ^{**}	,587 ^{**}	,490 ^{**}	,764 ^{**}	,612 ^{**}	,704 ^{**}	,653 ^{**}	,563 ^{**}	,397 [*]	,762 ^{**}	,656 ^{**}	1	
	Sig. (2- tailed)	,000	,001	,001	,006	,000	,000	,000	,000	,001	,030	,000	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Pear	,044	-,008	1	,257	,028	,302 [*]	,407 [*]	-,114	-,127	,088	,108	,100	,303 [*]	-,060	,407 [*]	-,119	,101	,380 [*]	,007	,012	,191	,415	,427 [*]
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y3	Sig.	,759	,958		,072	,848	,033	,003	,432	,379	,543	,453	,490	,032	,680	,003	,410	,485	,006	,963	,936	,184	,810	,030
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pear	,456 [*]	,081	,257	1	,082	,352 [*]	,000	,257	-,018	,275	,285 [*]	,044	,315 [*]	,106	,095	,069	,276	,101	,203	,414 [*]	,215	,117	,484 [*]
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y4	Sig.	,001	,577	,072		,570	,012	1,00	,071	,902	,054	,045	,763	,026	,466	,513	,632	,052	,484	,158	,003	,134	,417	,000
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	Pear	,084	,146	,028	,082	1	,093	-,100	,383 [*]	,323 [*]	,202	,161	,459 [*]	,083	,280 [*]	,000	,409 [*]	,138	,268	,178	,107	,057	,010	,411 [*]
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y5	Sig.	,563	,312	,848	,570		,520	,490	,006	,022	,160	,265	,001	,569	,049	1,00	,003	,339	,060	,217	,461	,693	,943	,003
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pear	,201	,053	,302 [*]	,352 [*]	,093	1	,509 [*]	-,019	,108	,068	,364 [*]	,273	,502 [*]	,474 [*]	,412 [*]	,321 [*]	,153	,167	,155	,436 [*]	,487 [*]	,103	,622 [*]
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y6	Sig.	,161	,714	,033	,012	,520		,000	,897	,457	,638	,009	,055	,000	,001	,003	,023	,290	,245	,283	,002	,000	,476	,000
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Pearson Correlation	,217	,264	-,127	-,018	,323*	,108	,000	,242	1	-,022	,194	,316*	,007	,256	,000	,258	,348*	,355*	,238	,363*	,195	,258	,434*
Sig. (2-tailed)	,131	,064	,379	,902	,022	,457	1,00	,090		,877	,177	,025	,964	,072	1,00	,071	,013	,011	,095	,010	,175	,070	,002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	-,092	,231	,088	,275	,202	,068	,142	-,126	-,022	1	,232	,283*	,221	-,057	,095	,216	,027	-,029	,362*	,217	,080	,391	,399*
Sig. (2-tailed)	,526	,107	,543	,054	,160	,638	,324	,384	,877		,104	,047	,124	,696	,512	,132	,851	,843	,010	,130	,579	,529	,020

	Pear	,105	,109	,108	,285*	,161	,364*	,260	,049	,194	,232	1	,185	,180	,124	,118	,154	,358*	,135	,383*	,481*	,355*	,216	,540*
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y11	Sig.	,469	,450	,453	,045	,265	,009	,068	,734	,177	,104		,200	,211	,391	,414	,287	,011	,352	,006	,000	,011	,132	,000
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pear	,169	,525*	,100	,044	,459*	,273	,026	,283*	,316*	,283*	,185	1	,230	,459*	,078	,553*	,347*	,364*	,407*	,279*	,130	,230	,629*
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y12	Sig.	,242	,000	,490	,763	,001	,055	,858	,046	,025	,047	,200		,108	,001	,591	,000	,014	,009	,003	,050	,368	,108	,000
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	Pear	,207	,232	,303 [*]	,315 [*]	,083	,502 [*]	,488 [*]	,208	,007	,221	,180	,230	1	,377 [*]	,256	,199	,255	,074	,105	,212	,321 [*]	,226	,573 [*]
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y13	Sig.	,149	,105	,032	,026	,569	,000	,000	,148	,964	,124	,211	,108		,007	,073	,166	,073	,609	,470	,139	,023	,115	,000
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pear	,051	,144	-,060	,106	,280 [*]	,474 [*]	,376 [*]	,162	,256	-,057	,124	,459 [*]	,377 [*]	1	,269	,289 [*]	,116	,128	,252	,135	,105	,118	,481 [*]
	son																							
	Corr																							
	elati																							
	on																							
Y14	Sig.	,726	,319	,680	,466	,049	,001	,007	,260	,072	,696	,391	,001	,007		,059	,042	,424	,376	,078	,351	,469	,414	,000
	(2-																							
	taile																							
	d)																							
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

	Pear	,029	-,099	,407*	,095	,000	,412*	,514*	-,138	,000	,095	,118	,078	,256	,269	1	-,054	,104	-,027	,049	,023	,172	,310	,379*	
	son			*			*	*																	
	Corr																								
	elati																								
	on																								
Y15	Sig.	,841	,496	,003	,513	1,00	,003	,000	,340	1,00	,512	,414	,591	,073	,059		,712	,473	,851	,735	,875	,233	1,00	,029	
	(2-					0			0		0														
	taile																								
	d)																								
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
	Pear	,331*	,352*	-,119	,069	,409*	,321*	-,054	,214	,258	,216	,154	,553*	,199	,289*	-,054	1	,333*	,255	,210	,132	,322*	,282*	,530*	
	son					*																			
	Corr																								
	elati																								
	on																								
Y16	Sig.	,019	,012	,410	,632	,003	,023	,712	,136	,071	,132	,287	,000	,166	,042	,712		,018	,074	,144	,360	,023	,047	,000	
	(2-																								
	taile																								
	d)																								
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

	Pear	,500 [*]	,530 [*]	,101	,276	,138	,153	,104	,334 [*]	,348 [*]	,027	,358 [*]	,347 [*]	,255	,116	,104	,333 [*]	1	,320 [*]	,175	,146	,180	,581 [*]	,596 [*]
	son	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	Corr	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	elati	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	on	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
Y17	Sig.	,000	,000	,485	,052	,339	,290	,473	,018	,013	,851	,011	,014	,073	,424	,473	,018	,	,023	,224	,312	,210	,000	,000
	(2-																							
	taile	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	d)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pear	,231	,272	,380 [*]	,101	,268	,167	,082	,110	,355 [*]	-,029	,135	,364 [*]	,074	,128	-,027	,255	,320 [*]	1	,350 [*]	,138	,284 [*]	,417 [*]	,491 [*]
	son	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	Corr	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	elati	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	on	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
Y18	Sig.	,107	,056	,006	,484	,060	,245	,572	,446	,011	,843	,352	,009	,609	,376	,851	,074	,023	,	,013	,340	,045	,003	,000
	(2-																							
	taile	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	d)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Pear	,481*	,541*	,307*	,484*	,411*	,622*	,339*	,386*	,434*	,329*	,540*	,629*	,573*	,481*	,309*	,530*	,596*	,491*	,564*	,562*	,506*	,501*	1
son	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Corr																							
elati																							
on																							
Total																							
Sig.	,000	,000	,030	,000	,003	,000	,016	,006	,002	,020	,000	,000	,000	,000	,029	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
(2-tailed)																							
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Analisis Statistik Deskriptif

jenis_klamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	36	72.0	72.0	72.0
	Perempuan	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	2.0	2.0	2.0
	SMP	1	2.0	2.0	4.0
	SMA	39	78.0	78.0	82.0
	Diploma/Sarjana	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24 tahun	33	66.0	66.0	66.0
	25-39 tahun	13	26.0	26.0	92.0
	30-34 tahun	2	4.0	4.0	96.0
	35-39 tahun	1	2.0	2.0	98.0
	Diatas 40 tahun	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

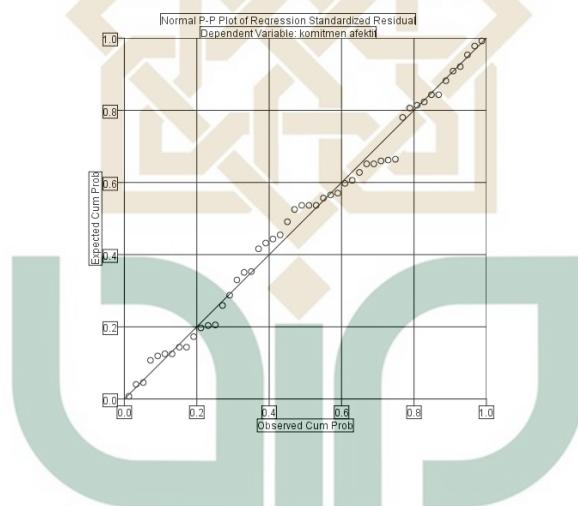
masa_kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang1tahun	17	34.0	34.0	34.0
	1-2 tahun	21	42.0	42.0	76.0
	3-6 tahun	11	22.0	22.0	98.0
	Lebih dari 10 tahun	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.58151353
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.066
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas P-Plot



Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
komitmen afektif motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	1325.33	16	82.834	2.973	.004
		Linearity	718.369	1	718.369	25.780	.000
		Deviation from Linearity	606.970	15	40.465	1.452	.181
	Within Groups		919.542	33	27.865		
	Total		2244.880	49			

Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.787	6.056		4.588	.000
	motivasi kerja	.839	.177	.566	4.753	.000

a. Dependent Variable: komitmen afektif

Hasil uji parsial

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.787	6.056		4.588	.000
	motivasi kerja	.839	.177	.566	4.753	.000

a. Dependent Variable: komitmen afektif

Hasil koefesien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.306		5.639

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B- 1511/Un.02/DD.1/PN.01.1/07/2019
Lampiran : 1 (satu) benda
Hal : **Izin Penelitian**

30 July 2019

Kepada
Yth. Pimpinan RM Ayam Penyet Surabaya
ditempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mngdakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama	:	Niken Uswah Nurfadhillah
NIM/Jurusan/	:	15240056/ MD
Semester	:	VIII(Delapan)
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	:	Penerukan 6 Agustus 1996
Lokasi Penelitian	:	Jl. Affandi no. 28, Soropadan, Condong Catur, Kec. Depok, Sleman.
Metode Penelitian	:	Kuantitatif
Waktu Penelitian	:	18 Maret S/d 30 Agustus 2019
Pembimbing	:	Dra. Hj. Mikhriani, M.M
Judul	:	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN AYAM PENYET SURABAYA YOGYAKARTA

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data guna penyusunan skripsi.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan,

Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga

DR. HM. KHOLILI, MS.I

SURAT PERNYATAAN
BUKTI TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nama : Muhammad Khusnir

Jabatan : Pimpinan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta

Menyatakan bahwa mahasiswa yang tertulis dibawah ini telah melaksanakan penelitian menganai, " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta". Penelitian skripsi ini dilaksanakan oleh saudara:

Nama : Niken Uswah Nurfadhillah

Nim : 15240056

Jurusan : Manajamen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Yogyakarta

Demikian surat dibuat dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Yogyakarta, 04 Agustus 2019

Pimpinan Rumah Makan

Ayam Penyet Surabaya

Muhammad Khusnir

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA 52
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.848/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Niken Uswah Nurfadhilah
Tempat, dan Tanggal Lahir : Penerukan 6 Agustus 1996, 06 Agustus 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 15240056
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Menguri, Hargotirto
Kecamatan : Kokap
Kabupaten/Kota : Kab. Kulonprogo
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,41 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 Oktober 2018

KEPALA LPPM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
REPLIKA

Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912 200112 1 002





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.7.3/2019

This is to certify that:

Name : Niken Uswah Nurfadhilah
Date of Birth : August 06, 1996
Sex : Female

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **September 19, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	40
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	40
Total Score	403

Validity: 2 years since the certificate's issued

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كالياكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغووية



شهادة
اختبار كفاءة اللغة العربية
الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.10.1/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنَّ

الاسم : Niken Uswah Nurfadhilah
تاريخ الميلاد : ٦ أغسطس ١٩٩٦

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٢ يناير ٢٠١٩، وحصلت على درجة :

٣٩	فهم المسموع
٣٠	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٠	فهم المقرؤ
٢٩٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة ستين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
جوكجاكرتا، ٢٢ يناير ٢٠١٩
WIDODO ARDI SEMBODO



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٥



SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/24.14.7/2019

SUJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Niken Uswah Nurfadhilah
 NIM : 15240056
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	70	C
2.	Microsoft Excel	65	C
3.	Microsoft Power Point	75	B
4.	Internet	90	A
5.	Tota Nilai	75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Surat Keputusan
 No. 198205112006042002
 Dikirim ke: 
 P. S. Nawatul Uyun, S.T., M.Kom.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
 Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uinsuka.ac.id, Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

Nomor :B-044/Un.02/Md/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:

NIKEN USWAH NURFADHILAH

NIM: 15240056

Dinyatakan *Praktikum Profesi yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Badan Kependidikan dan Pendidikan (BKPP) Kota Yogyakarta dengan nilai: A. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya*

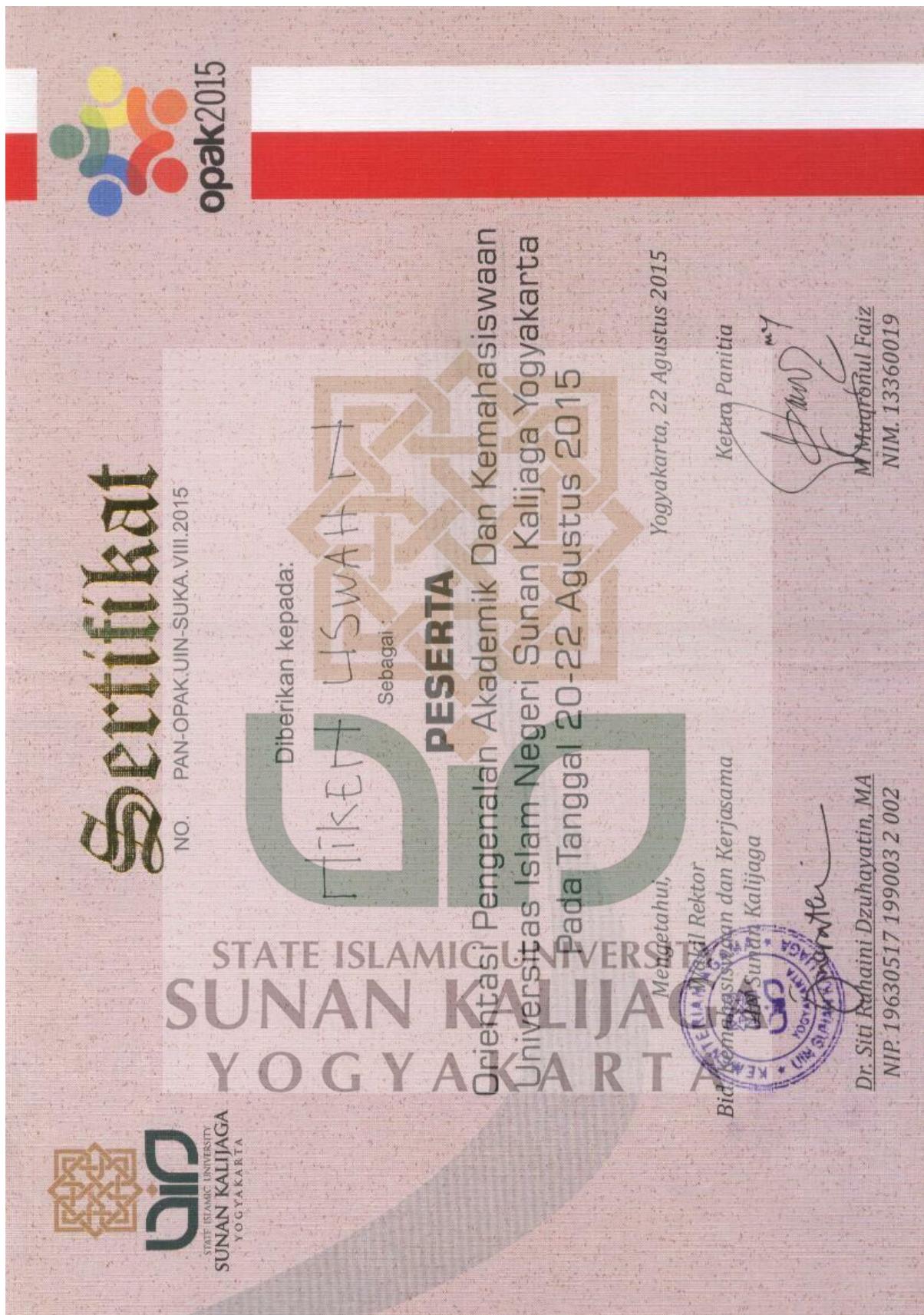


Yogyakarta, 16 Januari 2019
 Ketua Program Studi

[Signature]

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
 NIP. 19670104 199303 1 003

[Signature]
 Drs. Hj. Nurjannah, M.Si.
 NIP. 19600310 198703 2 001





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Niken Uswah Nurfadhillah
Tempat, Tanggal Lahir : Penerokan, 6 Agustus 1996
Alamat : Jln. Bajubang Km 42 Rt 04 Rw 04 Dusun Purwosari
Desa Penerokan Kec. Bajubang Kab. Batang Hari, Jambi
Agama : Islam
Email : nikenfadhillah6.nf@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD 77/1 Peneroksn	2002-2008
MTs Al-Mawaddah	2008-2011
MA Al-Mawaddah	2011-2014
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015-2019

