



## **Hubungan Moral Kerja dan Locus Kendali dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara**

### ***The Relationship between Moral Work and Locus Control with the Widyaiswara Organizational Commitment***

**Virsan Gustian<sup>1)</sup>, M.Rajab Lubis<sup>2</sup> & Hasanuddin<sup>3)</sup>**

1) Magister Psikologi Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Medan, Indonesia

3) Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Moral Kerja Dan Locus Kendali Dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan. Hipotesis yang diajukan adalah ada Hubungan Moral Kerja Dan Locus Kendali Dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan. Pengumpulan data adalah metode skala, yaitu skala Moral Kerja, Skala Locus of Control dan skala komitmen organisasi. Populasi adalah seluruh widyaiswara yang berjumlah 102 orang. Data dianalisis menggunakan Regresi Berganda. Hasil menunjukkan; Ada hubungan yang sangat signifikan antara moral kerja dan locus of control internal dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 15,2%, terdapat 84,8% pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasi, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, yaitu faktor personal lainnya, faktor organisasi (ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya) dan faktor yang bukan berasal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

Kata Kunci; Komitmen Organisasi, Moral Kerja, *Locus of Control*

#### **Abstract**

This research aims to see the Moral relationship of work and Locus full with the commitment of Widyaiswara organization in the Center for Development and empowerment of educators and education in the field of building and electricity Medan. The hypothesis proposed is there is a Moral relationship between work and Locus control with the commitment of Widyaiswara organization in the Center of development and empowerment of educators and educational personnel in the field of building and electricity Medan. Data collection is the scale method, namely the Moral work scale, Locus of Control scale and the scale of organization commitment. The population is a total of 102 people. Data is analyzed using multiple regression. Results show; There is a very significant relationship between the moral work and the internal locus of control with the organizational commitment. Based on these results, it is revealed that the total donation of both the variables freely to the bound variable is 15.2%, there are 84.8% of the influence of other variables on the organizational commitments, where those other factors in this study do not Other personal factors, organizational factors (job traits, such as the identity of the task and the opportunity to interact with co-workers and others) and factors that are not from the organization, such as the absence of a job offer Much better or lower salary of the organization.

**Key words;** *Organizational Commitments, Moral Work, Locus of Control*

**How to Cite:** Gustian, V. Lubis, M.R. & Hasanuddin, (2020). Hubungan Moral Kerja Dan Locus Kendali Dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2(2) 2020: 153-167,*

\*E-mail: [virsan.gustian@yahoo.com](mailto:virsan.gustian@yahoo.com)

ISSN 2550-1305 (Online)





## **PENDAHULUAN**

Salah satu lembaga pendidikan yang ada di Medan adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (disingkat PPPPTK) adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Sesuai dengan namanya, unit ini memiliki tugas utama melaksanakan program yang berkaitan dengan pengembangan dan pemberdayaan tenaga guru dengan tujuan untuk menciptakan tenaga pendidik yang lebih profesional dari waktu ke waktu, yang mana sebelumnya disebut sebagai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan (BPSDMPK-PMP).

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai lembaga Diklat, PPPPTK Medan memiliki tenaga fungsional yang disebut Widyaiswara. Widyaiswara melaksanakan tugas sebagai Fasilitator pada setiap Diklat Kompetensi Keguruan dan Diklat Manajemen yang dilaksanakan di PPPPTK Medan. Widyaiswara merupakan komponen Diklat yang sangat penting, dan menjadi penentu keberhasilan Diklat. Proses Diklat akan berjalan baik jika Widyaiswara memiliki kemampuan yang mumpuni.

Widyaiswara satu-satunya personal yang mendapat tugas dan kewenangan dalam mendidik, mengajar dan melatih aparatur Negara dalam hal ini adalah para pegawai negeri sipil (Peraturan menteri pedayagunaan Aparatur Negara nomor 66/M.PAN/6/2006. Sehingga Diklat yang berhasil dan berkualitas di PPPPTK Medan bergantung pada widyaiswaranya. Maka, sebagai pejabat fungsional, Widyaiswara melaksanakan tugas berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan profesional. Sifat tersebut mendudukan widyaiswara sebagai ujung tombak pelaksanaan Diklat. Di samping itu, Widyaiswara merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam program Diklat dan memiliki peran strategis dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur atau pegawai negeri sipil. Widyaiswara juga sebagai pemikir dan merupakan agen transformasi pembelajaran. Sebagai agen pembelajaran, maka widyaiswara diharapkan memiliki potensi sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Budihardjo (2014) menyatakan bahwa kualitas sumberdaya manusia berperan penting dalam membawa organisasi menuju kemenangan dalam persaingan bisnis yang keras. Salah satu unsur kualitas sumberdaya manusia yang baik dapat dioptimalkan melalui pengembangan komitmen dalam diri individu. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan isu yang sangat penting. Karena sangat pentingnya, sampai-sampai membuat beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen ini sebagai salah satu syarat seseorang untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan. (Mathis, 2016).

Pugach (2006) menyebutkan bahwa komitmen widyaiswara merupakan suatu proses internal tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja, komitmen mengacu pada suatu tingkatan dalam organisasi dan keadaan psikologis yang mengidentifikasi suatu keterbukaan individual yang melibatkan diri. Komitmen Widyaiswara dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya pada lembaga pendidikan, widyaiswara dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen widyaiswara

tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai widyaiswara dan keterlibatan pada kegiatan lembaga. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja. Jika setiap widyaiswara mempunyai komitmen kuat pada lembaga pendidikan maka apa yang terjadi di lembaga tersebut baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai lembaga yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam lembaga tersebut. (Damanik, et al., 2018; Haryati, et al., 2014; Salianto & Rahmi, 2014; Harimurti, & Emmy, 2014; Nazmah et al., 2013. Komitmen widyaiswara pada organisasi disebut komitmen organisasional. Pugach (2006)

Meyer & Allen (1997) mengenalkan konsep komitmen organisasi dan membagi menjadi tiga dimensi; afektif, kontinuan, dan normatif. Komitmen fektif merupakan bentuk komitmen paling kuat diantara ketiganya. Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Komitmen afektif menunjukkan sejauhmana individu mengidentifikasi dirinya dengan oragnisasi dimana mereka bergabung (Eslami & Gharakhani, 2012). Komitmen afektif merupakan komitmen karyawan untuk tetap berada, bekerja, dan berkontribusi bagi organisasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri, tanpa campur tangan dari pihak lain serta tidak ada unsur paksaan. Secara jelas sudah dikemukakan bahwa individu yang memiliki komitmen (afektif) sangat dibutuhkan organisasi (Turnip, & Dwina, 2012; Zulhafni & Suryani., 2011; Tobing, & Cut., 2011; Sarinah & Azhar., 2010; Sunarto & Rahmi., 2010; Delviyandri & Azhar., 2010).

Baron dan Greenberg (2013), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diorganisasi tersebut. Widyaiswara dengan komitmen organisasi yang tinggi benar-benar ingin menjadi widyaiswara di lembaga tersebut, sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan lembaga, sehingga senantiasa melakukan usaha yang optimal. Rhoades (2011) menambahkan bahwa individu dengan komitmen terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja yang tinggi.

Stum (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: a. budaya keterbukaan, b. kepuasan kerja c. Kompetensi personal (kemampuan, etika kerja, moral kerja, tanggung jawab), d. arah organisasi dan e. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

David (dalam Minner, 2008) mengemukakan empat faktor yang mengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: 1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. 2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll. 3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. 4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa

tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (2008) mengemukakan bahwa hakikat kerja harus dimulai dengan moral kerja. Menurut Halloran (Gordon, 2012) bahwa moral kerja sebagai suatu keadaan pikiran dan emosi dalam bekerja. Moral mempengaruhi sikap dan kemauan kita untuk bekerja dan selanjutnya akan mempengaruhi yang lainnya. Moral merupakan kondisi mental yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Menurut Gordon (2012), mengemukakan moral kerja sebagai suatu predisposisi anggota organisasi yang dengan sekuat tenaga mengerahkan usahanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, termasuk perasaan keterikatan dengan sasaran dan tujuan tersebut. Moral disini mencakup di dalamnya usaha yang keras, tujuan bersama, dan perasaan memiliki.

Davis (2010) mengemukakan moral kerja, sebagai sikap perorangan dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan sikap untuk bekerja sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela. Dalam hal ini lebih menekankan pada dorongan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya daripada sekedar kesenangan saja.

Penelitian Gordon (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki moral kerja yang tinggi akan tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi, dengan moral kerja yang tinggi karyawan memiliki sikap umum yang positif terhadap pekerjaan maupun terhadap supervisi yang dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepribadian. Locus of control adalah bagian dari aspek kepribadian. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang telah banyak dilakukan dalam berbagai studi dan setting, termasuk dalam setting organisasi. Locus of control didefinisikan sebagai persepsi individu dalam menggeneralisasikan apa yang mereka dapatkan dalam hidup (seperti reward, reinforcement, or outcomes) dikarenakan kontrol dari perbuatannya (internality) atau dikontrol oleh orang lain atau hal-hal yang tidak bisa ia kendalikan (externality) (Spector, 2010).

Robbins (2013) percaya bahwa locus of control merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku manusia dalam berorganisasi. O'Brien dan Spector (2010) juga menjelaskan locus of control telah terbukti berhubungan dengan sejumlah variabel organisasional. Rachim, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan locus of control. Kamasanthi (2008) yang berdasarkan beberapa sumber membuat hipotesis awal bahwa karyawan dengan locus of control internal kemungkinan besar memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, dikarenakan mereka memiliki sikap yang cenderung positif dan motivasi yang tinggi untuk tetap komit pada perusahaannya. Sebaliknya, karyawan dengan locus of control eksternal kemungkinan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaannya, dikarenakan mereka memiliki sikap yang cenderung negatif dan motivasi yang rendah untuk tetap komit pada perusahaannya.

Dari uraian di atas penulis menganggap penting melakukan penelitian dengan judul Hubungan Moral Kerja dan Locus Of Control Dengan Komitmen Organisasi pada Widyaiswara PPPPTK BBL Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah para widyaiswara di PPPPTK BBL Medan. Populasi berjumlah 102 orang. Metode sampling yang digunakan adalah total sampling, yaitu semua populasi dijadikan sampel, adapun jumlah sampel adalah 102 orang.

Untuk memperoleh data, dibutuhkan metode pengumpulan data tertentu. Metode pengumpulan data dapat dipahami sebagai cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

1. Skala Komitmen Organisasi; Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan konsep teori yang dikemukakan Meyer, 1990; Mowday, 1998 (dalam Javad Eslami, 2012), dimensi komitmen organisasi yang disebut dengan TCM (Three-Component Model) yaitu: a). Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi. b). Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi. c). Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi
2. Skala Moral Kerja Skala moral kerja disusun berdasarkan skala konsep mengenai dimensi moral kerja dari Blum (1968) yang dimodifikasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah: a. Sedikit perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi. b. Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan menyenangkan. c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja secara baik. d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.
3. Skala IPC; Alat ukur locus of control pertama kali diciptakan oleh Rotter dengan nama internal-external Scale (I-E Scale), kemudian Levenson, 1972 (dalam Kamasanthi, 2014) mengembangkannya menjadi skala IPC atau Skala Internal (I), Powerful Others (P) dan Chance (C). Skala IPC terdiri dari 24 item dan setiap faktornya diwakili oleh 8 item.
  1. Faktor Internal (I) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh kemampuannya sendiri
  2. Faktor Powerful Others (P) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang berkuasa
  3. Faktor Chance (C) adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan oleh nasib, peluang, keberuntunganKepuasan kerja; Skala ini berisi item yang bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Skala terdiri dari 10 item yang merupakan penjabaran dari tujuh aspek, yaitu: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, perusahaan dan manajemen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dianalisis mengikuti sebaran normal. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,050$  maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,050$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000).

Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

| Variabel                         | MEAN    | K-S   | SD     | Sig   | Ket    |
|----------------------------------|---------|-------|--------|-------|--------|
| Moral kerja                      | 67,951  | 0,882 | 8,894  | 0,419 | Normal |
| <i>Locus of control internal</i> | 21,519  | 0,980 | 2,374  | 0,293 | Normal |
| Komitmen organisasi              | 102,568 | 0,651 | 17,687 | 0,790 | Normal |

Keterangan:

- RERATA = Nilai rata-rata  
 K-S = Koefisien normalitas Kolmogorov-Smirnov  
 SD = Standar Deviasi  
 Sig = Signifikansi

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Sebagai kriterianya apabila  $p < 0,050$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Tabel 2.

| Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas |        |       |            |
|--|--------|-------|------------|
| Korelasional                               | F      | Sig   | Keterangan |
| X1 - Y                                     | 4,074  | 0,046 | Linier     |
| X2 - Y                                     | 17,698 | 0,000 | Linier     |

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi 2 Prediktor, diketahui bahwa:

- Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara moral kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,198 dengan sig 0,023. Ini menandakan bahwa semakin baik moral kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin buruk moral kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
- Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *locus of control internal* dengan komitmen organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,388 dengan sig 0,000. Ini menandakan bahwa semakin tinggi *locus of control internal*, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah *locus of control internal*, maka semakin rendah komitmen organisasi.
- Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara moral kerja dan *locus of control internal* dengan komitmen organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien R : 0,390 ; sig < 0,000. Ini menandakan bahwa semakin baik moral kerja dan semakin tinggi *locus of control internal*, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin buruk moral kerja dan semakin tinggi *locus of control internal*, maka semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel. 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi

| Model   | Sum of Squares | db  | Mean Square | F     | Sig   |
|---------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Regresi | 4812,642       | 2   | 2406,321    | 8,894 | 0,000 |
| Residu  | 26784,377      | 99  | 270,549     | ==    | ==    |
| TOTAL   | 31597,020      | 101 | ==          | ==    | ==    |

Keterangan:

Sum of Squares = Jumlah Kuadrat  
 db = Derajat Kebebasan  
 Mean Square = Nilai rata-rata Kuadrat  
 F = Koefisien hubungan  
 Sig = Signifikansi

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari variabel moral kerja dan *locus of control internal* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 15,2%. Artinya kedua variabel (moral kerja dan *locus of control internal*) memberikan kontribusi sebesar 15,2% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Secara terpisah, moral kerja memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi, sementara *locus of control internal* memberikan kontribusi sebesar 15% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 15,2%. Berarti masih terdapat 84,8% pengaruh dari variabel lain terhadap komitmen organisasi, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor personal lainnya, faktor organisasi (ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya) dan faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara moral kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x1y} = 0,198$  ; sig < 0,050. Artinya semakin baik moral kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin buruk moral kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Selain itu diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control internal* dengan komitmen organisasi, dimana diperoleh koefisien korelasi  $r_{x2y} = 0,388$  ; sig < 0,010. Artinya semakin tinggi *locus of control internal*, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah *locus of control internal*, maka semakin rendah komitmen organisasi kinerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara moral kerja dan locus of control internal dengan komitmen organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien R : 0,390 ; sig < 0,000. Ini menandakan bahwa semakin baik moral kerja dan semakin tinggi locus of control internal, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin buruk moral kerja dan semakin tinggi locus of control internal, maka semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Kazt dan Vroom yang memperlihatkan ada hubungan yang konsisten antara tingkat moral kerja yang spesifik dengan keinginan karyawan untuk terus berada dalam organisasi tersebut. Di sisi lain, Jones (2014) mengatakan bahwa hubungan langsung antara moral kerja dan komitmen adalah moral yang tinggi akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Demikian pula jika moral rendah akan mengurangi komitmen.

Selain moral kerja, penelitian ini membuktikan bahwa locus of control internal, memegang peranan lebih penting. Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan bahwa locus of control internal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi. Pengaruh ini lebih besar jika dibandingkan dengan moral kerja. Ini berarti bahwa pusat kendali atau locus of control merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan self esteem, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Dengan pusat kendali yang dimiliki oleh individu, akan membuat individu termotivasi untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi.

Julianto (2002) menyatakan bahwa internal locus of control merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menentukan nasib sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau tidak mendukung. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa internal locus of control merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri. Sedangkan eksternal locus of control, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya. Dengan locus of control yang terkelola dengan baik maka komitmen organisasi dapat menjadi lebih baik.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, yakni subjek penelitian ini dinyatakan memiliki moral kerja yang baik, dimana mean empirik 67,950 > mean hipotetik 52,5 namun selisihnya melebihi SD 8,894. Kemudian memiliki locus of control internal cenderung tinggi, dimana mean empirik 21,519 > mean hipotetik 20 selisihnya tidak melebihi SD 2,374. Selanjutnya dalam hal komitmen organisasi dinyatakan tinggi karena mean empirik 102,568 > mean hipotetik 85 dan selisihnya melebihi bilangan SD 17,687.

## **SIMPULAN**

Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara moral kerja dan locus of control internal dengan komitmen organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien  $R : 0,390$  ;  $\text{sig} < 0,000$ . Ini menandakan bahwa semakin baik moral kerja dan semakin tinggi locus of control internal, semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin buruk moral kerja dan semakin tinggi locus of control internal, semakin rendah komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Bobot sumbangan dari variabel moral kerja dan locus of control internal terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 15,2%. Artinya kedua variabel (moral kerja dan locus of control internal) memberikan kontribusi sebesar 15,2% terhadap tinggi rendahnya

komitmen organisasi. Secara terpisah, moral kerja memberikan kontribusi sebesar 3,9% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi, sementara locus of control internal memberikan kontribusi sebesar 15% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 15,2%. Berarti masih terdapat 84,8% pengaruh dari variabel lain terhadap komitmen organisasi, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor personal lainnya, faktor organisasi (ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dan lain sebagainya) dan faktor yang bukan bersal dari organisasi, seperti tidak adanya tawaran pekerjaan yang jauh lebih baik atau gaji yang lebih rendah dari organisasi.

Subjek penelitian ini dinyatakan memiliki moral kerja yang baik, dimana mean empirik 67,950 > mean hipotetik 52,5 namun selisihnya melebihi SD 8,894. Kemudian memiliki locus of control internal cenderung tinggi, dimana mean empirik 21,519 > mean hipotetik 20 selisihnya tidak melebihi SD 2,374. Selanjutnya dalam hal komitmen organisasi dinyatakan tinggi karena mean empirik 102,568 > mean hipotetik 85 dan selisihnya melebihi bilangan SD 17,687.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, I., & Indrawijaya, (2012), *Perilaku Organisasi Sinar Baru*. Bandung: Algasindo
- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication.
- Alwi, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Anoraga, Panji, (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial (10th ed.)*. Jakarta: Erlangga
- Budihardjo, A. (2014). *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*, Jakarta: Prasetya Mulya Publishing
- Calhoun, JF & Acocella, J.R. (1995). *Psychology of Adjustment and Human Relationship*. New York: Mc Graw Hill, Inc
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, G.B., (2012). *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar*. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Keduabelas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Davis, K. (2010). *Organizational Behavior –Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Mcgraw Hill Company
- Delviyandri, Azhar A., (2010), *Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Dovidio, J., Penner, L., Piliavin, J., & Schroeder, D. (1995). *The Psychology of Helping and Altruism*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Eslami, J., and Gharakhani, D. (2012). *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Iran: Islamic Azad University
- Eslami, J., dan Gharakhani, D., (2012). *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. *ARPN Journal of Science and Technology*. VOL. 2, NO . 2, March 2012. ISSN 2225-7217
- Greenberg, J. And Robert A. B. (2013). *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi, S., (2004). *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Andi Offset
- Harimurti, E., Emmy M., (2014), *Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen terhadap Organisasi dan Komunikasi tentang Perubahan Organisasi terhadap Penerapan Performance Management System*, *Analitika*: 6 (1): 27-36
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi tehadap Organizational Citizenship Behavior*, *Analitika*: 6 (2): 105-113

- Hogg, M.A. dan Vaughan, G.M. (2011). *Social Psychology*. Sixth Edition. Essex: Pearson Education Limited
- Jenkins, G. M., Hogg. (2008) *Introduction to Social Psychology* 5th edition. New Zealand: Pearson.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2013). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Jones, G. R. (2004). *Organizational Theory, Design, and Change*. New Jersey: Pearson International Edition
- Kamasanthi, T. (2014). Gambaran locus of control terhadap komitmen organisasi pada karyawan yang berumah tangga. *Jurnal Pssikologi. Insight, Thn.I, No.1*.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miner, J.B. (1998). *Organizational Behavior, Performance & Productivitas*. New York: Random House
- Moekijat, (2010): *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Moreland, R., Levine & Cini, M., (2010), *Grup Sosialization: The Role of Commitment, Dalam Group Motivation Sosial Psychology Perspectives*, Editor, Michael A Hogg & Dominic Abrams, D., New York: Harvester Wheatsheaf.
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Analitika: 5 (2): 33-42*
- Neuman, W.L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. New York: Pearson.
- Pugach, M. C. (2006). *Because teaching matters*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Reiss, M. C., & Mitra, K. (1998). The effects of individual difference factors on the acceptability of ethical and unethical workplace behaviors. *Journal of Business Ethics, 17(14), 1581-1593*.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2011). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87(4): 698-714*
- Riduwan. (2013). *Skala Pengukuran Vaiabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S, & Timothy, J. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Saliano, Rahmi L., (2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi, *Analitika: 6 (1): 16-26*
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika: 2 (2): 63-75*
- Schein, E. H, (2010), *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, San Francisco: Jossey -Bass Publishers
- Spector, P. E., (2010). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York: Jhon Wily & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Stum, D. L. (2008). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly, 901-904. Vol-2 No: 214*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, *Analitika: 2 (2): 108-117*
- Thibaut, J., & Kelley, H. (1999) *The Social psychology of groups*. Newyork: Wiley.
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, *Analitika: 3 (1): 19-28*
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika: 4 (1): 1-15*
- Wayne, M.R, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Winardi, (2010), *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana.
- Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika: 3 (1): 1-10*.