

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL UPT PELATIHAN KESEHATAN  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**CITRA PERMATASARI  
NIM. 141310322**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2019**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji serta syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Tidak lupa pula shalawat serta salam kami haturkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafaat, yang membawa umatnya dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini yang diridhai Allah SWT.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia membimbing penulisan dengan memberikan arahan dan masukan mengenai materi di dalam skripsi.
4. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B, selaku Dosen Pembimbing Kedua dengan penuh kesabaran memberikan saran dan masukan yang sifatnya konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.

5. Kedua orang tua saya, ayahanda Rusmarandi dan ibunda tercinta Fatmawati (alm) yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
6. Pimpinan beserta pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.

Peneliti sadar bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangannya oleh karena itu segala koreksi maupun saran-saran yang konstruktif dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat peneliti harapkan.

Sebagai penutup semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT menerima amal kebaikan kita. *Amin Ya Robbal Alamin.*

Pontianak, Agustus 2019

Peneliti

Citra Permatasari  
NIM. 141310322

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak motivasi terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil pelatihan Kesehatan UPT di Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada pelatihan kesehatan Provinsi Kalimantan Barat tahun 2019 yang berjumlah 32 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan model uji kelayakan (uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 1,204 + 0,916X$ . Koefisien pewarnaan adalah 0,807. Nilai ini dapat diartikan bahwa hubungan antara dua variabel penelitian berada dalam kategori yang sangat kuat. Koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0,652, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 65,2%, sedangkan sisanya adalah 34,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai nilai probabilitas adalah  $<0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

***Kata kunci: motivasi, komitmen organisasi***

## ABSTRACT

The purpose of this research is to know the impact of motivation on the organizational commitment of civil servants UPT Health training in West Kalimantan province. This research is an associative research. The samples in this study were civil servants (PNS) on the West Kalimantan Provincial health training year 2019 amounting to 32 people. The analysis of data in this study used simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient (R<sup>2</sup>) and feasibility Test model (test F).

The results of this study indicate that the simple linear regression equation is  $Y = 1.204 + 0,916X$ . The coefficient of correlation is 0.807. This value can be interpreted that the relationship between the two research variables resides in a very strong category. The coefficient of determination of R<sup>2</sup> is 0.652, meaning that the organizational commitment variable (Y) can be influenced by the working motivation variable by 65.2%, while the remainder is 34.8% described by another unknown variable and not included in the study. The regression feasibility test shows that the value of the probability value is  $< 0.05$ , so H<sub>0</sub> is rejected which means the regression model can be used to predict organizational commitment variables influenced by work motivation variables.

***Keywords: motivation, organisational commitment***

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I    PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	5
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Kerangka Pemikiran .....	7
G. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian.....	9
2. Teknik Pengumpulan Data.....	10
3. Populasi dan Sampel .....	11
4. Alat Analisis.....	12
BAB II    LANDASAN TEORI .....	19
A. Motivasi Kerja.....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2. Jenis-jenis Motivasi.....	19

	3. Tujuan Motivasi .....	21
	4. Metode Motivasi .....	22
	5. Sumber Motivasi .....	22
	B. Komitmen Organisasional.....	23
	1. Pengertian Komitmen Organisasional .....	23
	2. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional .....	24
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	26
	A. Sejarah UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat .	26
	B. Kedudukan UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat .....	28
	C. Tugas Pokok dan Fungsi Serta Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat .....	28
	D. Sarana Dan Prasarana.....	40
BAB IV	ANALISIS PEMBAHASAN.....	43
	A. Karakteristik Responden .....	43
	B. Uji Instrumen .....	48
	C. Uji Normalitas.....	51
	D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	51
	E. Koefisien Korelasi (r).....	52
	F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
	G. Uji Kelayakan Model .....	53
BAB V	PENUTUP.....	54
	A. Kesimpulan .....	54

B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	56
DAFTAR-LAMPIRAN .....	58



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Tahun 2019.....	2
Tabel 1.2	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2015-2018.....	3
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2018.....	3
Tabel 1.4	Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian .....	13
Tabel 1.5	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	17
Tabel 3.1	Sarana Pendukung Dan Perlengkapan Lainnya .....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	45
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat .....	45
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	46
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan .....	47
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	47
Tabel 4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	48
Tabel 4.11	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja (X) .....	48
Tabel 4.12	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Komitmen Organisasional (Y) .....	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.....	50
Tabel 4.14	Pengujian Normalitas .....	51

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	52
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji Kelayakan Model .....	53

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran .....	9
Gambar 2.1	Teori Motivasi .....	21
Gambar 3.1	Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalbar..	30

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2	Karakteristik Responden .....	62
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	63
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas .....	66
Lampiran 6	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	67

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 295 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan diubah dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 6 tahun 2009 mempunyai kedudukan sebagai Unit Pelaksana Teknis Diklat (UPTD) , berkedudukan di Pontianak dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Propinsi Kalimantan Barat, UPT Pelkes dipimpin oleh seorang Kepala Unit yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan.

UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah suatu instansi pemerintah yang mengurus masalah pelatihan di bidang kesehatan di wilayah Provinsi Kalimantan Barat, yang berlokasi di Jalan 28 Oktober Siantan Hulu Pontianak Kalimantan Barat. Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat hadir untuk anda sebagai penyelenggara pelatihan bidang kesehatan dan non kesehatan, serta menerima pemesanan kegiatan pelatihan baik sebagai penyelenggara maupun sebagai tempat penyelenggaraan.

UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mempunyai pegawai berstatus PNS sebanyak 32 yang terbagi ke dalam beberapa bidang sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**  
**Jumlah Pegawai Menurut Jabatan**  
**Tahun 2019**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Kepala UPELKES Provinsi Kalimantan Barat	1 orang	3,12
2	Widyaiswara (Fungsional)	4 orang	12,50
3	Sub. Bagian Tata Usaha	11 orang	34,38
4	Seksi Bina Program	7 orang	21,88
5	Seksi Penyelenggaraan Pelatihan	9 orang	28,12
Jumlah		32 orang	100,00

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat paling banyak bekerja pada Sub Bagian Tata Usaha sebesar 34,38%.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga prestasi kerjanya pun optimal.

Selanjutnya nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**  
**Nilai Rata-rata Prestasi Kerja**  
**Tahun 2015-2018**

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
2015	32	84,21	Baik
2016	32	84,18	Baik
2017	32	85,29	Baik
2018	32	85,30	Baik

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat selama tiga tahun terakhir sudah baik. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2016 menurun sebesar 0,03%, meningkat sebesar 1,32% pada Tahun 2017 kemudian meningkat sebesar 0,01% pada Tahun 2018.

Tingkat absensi pegawai yang melakukan presensi dengan sidik jari pada UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, dapat dilihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2015-2018**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	HK x JP	Keterangan			Jumlah	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2015	32	219	7.008	32	61	6	99	1,41
2016	32	226	7.232	55	39	7	101	1,40
2017	32	214	6.848	14	72	9	95	1,39
2018	32	245	7.840	36	87	14	137	1,75

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Tabel 1.3 di atas, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat di mana tingkat absensi

pegawai Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 0,71%, Tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 0,71% dan Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 25,90%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha diketahui bahwa ketidakhadiran pegawai karena izin ada urusan yang tidak bisa ditinggalkan seperti mengurus anak yang sedang kuliah di luar kota, ada yang karena sakit dan ada yang tanpa keterangan, namun tidak diberikan SP (Surat Peringatan). Tingkat Absensi dihitung dengan rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Demi tercapainya tujuan organisasi perlu manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Menurut Hasibuan (2011:152): “Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan”.

Komitmen pimpinan/perangkat masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha diketahui bahwa ditemukan adanya tawaran kenaikan pangkat bagi pegawai baru yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pegawai yang sudah lama bekerja di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, sehingga ada sebagian pegawai yang sudah lama bekerja dan tidak memperoleh promosi jabatan,



melalaikan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, dikatakan bahwa tidak adanya perpindahan jabatan membuat pekerjaan menjadi monoton. Selanjutnya menurut hasil wawancara dengan Kepala Seksi Bina Program diketahui bahwa motivasi kerja pegawai yang rendah disebabkan karena pimpinan kurang memberikan motivasi kerja, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologi)
2. *Security or Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman)
3. *Affiliation/Acceptance Needs*, (Berafiliasi, diterima oleh orang lain)

4. *Esteem Needs* (Kebutuhan Penghargaan) dan
5. *Self Actualization Needs* (Aktualisasi Diri)

Sedangkan komitmen organisasional dibatasi pada:

1. Faktor logis
2. Faktor lingkungan
3. Faktor harapan dan
4. Faktor ikatan emosional

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Bagi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil yang bekerja di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

### 3. Bagi Almamater

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

## F. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Menurut Notoadmodjo (2009:115): “Motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya”. Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2016:177): ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)  
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety Needs* atau *Security* (Kebutuhan Akan Rasa Aman)  
Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection Needs* atau *Love Need* atau *Belonging Needs*  
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan Harga Diri)  
Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan Pengembangan Diri atau Aktualisasi Diri)

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Samsudin (2010:283):

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori '*Hierarki Kebutuhan*' yang dikemukakan Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkat yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkat yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Menurut Edison, dkk (2016:225): faktor-faktor yang memengaruhi

komitmen meliputi:

1. Faktor logis.  
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan.  
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan.  
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional.  
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

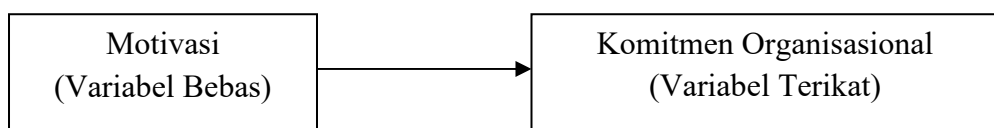
Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Pegawai yang

berkomitmen tinggi, akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan di organisasi untuk waktu yang lama.

Hasil penelitian Suarjana, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, menemukan bahwa: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya penelitian Wardhani, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyebutkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar, (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dikumpulkan dengan cara:

#### **1) Observasi**

Menurut Siregar (2017:42): “Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut”. Dalam hal ini, observasi dilakukan terhadap karyawan pada saat masuk dan pulang kerja.

#### **2) Wawancara.**

Sugiyono (2018a:137) menjelaskan bahwa: “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin

melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil”. Wawancara dilakukan dengan Kepala UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

### 3) Angket/Kuesioner

Peneliti juga menggunakan teknik kuesioner atau angket. Angket menurut Muhidin dan Abdurrahman (2011:25): “Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden”. Angket ini diberikan kepada seluruh pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat untuk diisi dan dijawab sesuai yang sesuai dengan kondisi yang dialami pegawai berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasional.

#### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dengan demikian, data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, pada umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau diagram. Data

sekunder dalam penelitian ini berupa tingkat absensi, jumlah pegawai dan nilai prestasi kerja pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018a:92): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 yang berjumlah 32 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sugiyono (2018a:93) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sugiyono (2018a:99) menyebutkan: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil



UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 berjumlah 32 orang.

#### 4. Alat Analisis

##### a. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada skala Likert.

Menurut Sugiyono (2018b:93):

Skala Likert digunakan untuk digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Model angket di sini berupa daftar ceklis (√) yang terdiri dari 5 alternatif jawaban, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.4**  
**Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian**

No	Alternatif Jawaban	Kriteria
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

##### b. Uji Instrumen

###### 1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2016:168): “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau

kesahihan sesuatu instrumen”. Uji validitas menggunakan korelasi *product moment* dari *Pearson* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:77)

Di mana:

$n$  = Jumlah responden

$X$  = Skor variabel (jawaban responden)

$Y$  = Skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

Menurut Sugiyono (2018b:133): “Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 30$ .

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid”.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka item pertanyaan valid, namun, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka item pertanyaan tidak valid. Besaran  $t_{tabel}$  dengan sampel 32 yaitu 0,349.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto, (2016:178): “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Dalam penelitian

ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*.

Rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Sumber: Sugiyono (2018a:139)

Keterangan:

$k$  = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$S_i^2$  = Varians total

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6”.

### c. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Umar (2014:181): “Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Santoso (2006:157):

Hasil uji apakah sebuah distribusi data bisa dikatakan normal atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan:

- 1) Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, Distribusi adalah tidak normal (simetris)

- 2) Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, Distribusi adalah normal (simetris).

#### d. Regresi Linear Sederhana

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara motivasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Umar (2014:114)

Di mana :

Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel bebas

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi.

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

#### e. Koefisien Korelasi

Menurut Neolaka (2016:129) koefisien korelasi adalah:

Koefisien yang didapat dari pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah artinya, jika nilai variabel X tinggi,

maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah.

Metode yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi dengan *Pearson Product Moment*. Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”. Rumus menghitung nilai (*r*) korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:339)

Di mana:

*n* = Jumlah data (responden)

*X* = Variabel bebas

*Y* = Variabel terikat

Cara mengetahui kekuatan hubungan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018b:184)

#### f. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”.

Rumus determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017: 338)

#### g. Uji Kelayakan Model

Menurut Ghazali (2018:97):

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fitnya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana  $H_0$  diterima.

Menurut Siregar (2017:381): “Kaidah pengujian, jika:  $F_{hitung} \leq$  lebih  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $F_{hitung} >$  lebih  $F_{tabel}$   $H_0$  ditolak”.

Adapun hipotesis dengan menggunakan uji F adalah:

$H_0$  = Model regresi sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel motivasi.

$H_a$  = Model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel motivasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Hasibuan (2011 : 141) menyebutkan: “Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan”. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Edison, dkk (2016:169): “Motivasi sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan”. Notoadmodjo (2009:114) mendefinisikan motivasi adalah: “Suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

##### **2. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Nawawi (2011 : 359) secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik  
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat / makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- b. Motivasi ekstrinsik  
Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

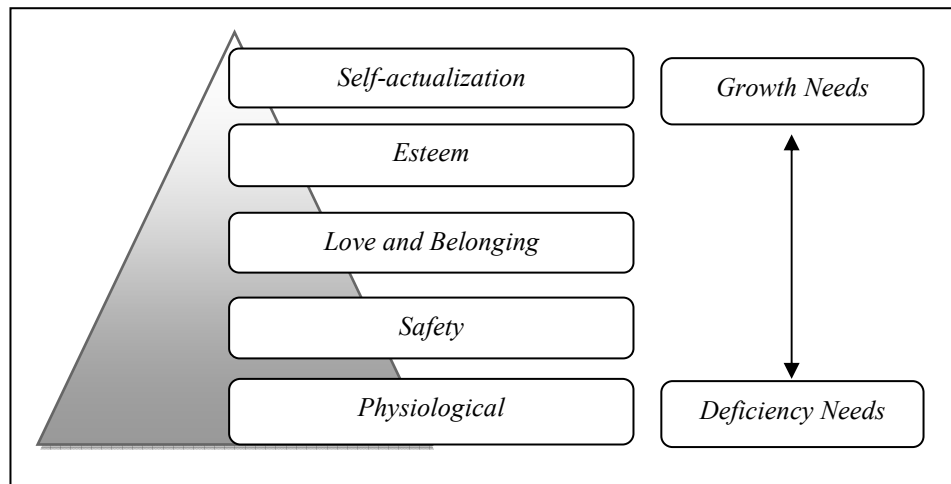
Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2016:177) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)  
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman
- b. *Safety Needs* atau *Security* (Kebutuhan Akan Rasa Aman)  
Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection Needs* atau *Love Need* atau *Belonging Needs*  
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem Needs* (Kebutuhan Harga Diri)  
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan Pengembangan Diri atau Aktualisasi Diri)  
Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.



Adapun gambar teori motivasi dapat dilihat di bawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Teori Motivasi**



Sumber: Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2016:177)

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2011:150), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif)  
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif)  
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua motivasi tersebut di atas, sering digunakan supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

### 3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:146) tujuan motivasi adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

#### 4. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)  
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)  
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

#### 5. Sumber Motivasi

Menurut Priansa (2017:204):

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

- a. **Motivasi Intrinsik.**  
Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:
  - 1) **Minat.**  
Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
  - 2) **Sikap Positif.**  
Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
  - 3) **Kebutuhan**  
Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.
- b. **Motivasi Ekstrinsik.**  
Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:
  - 1) **Motivator.**  
Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.
  - 2) **Kesehatan kerja,**  
Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

## **B. Komitmen Organisasional**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasional**

Edison, dkk (2016:224) menyebutkan:

Komitmen adalah suatu bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi, sehingga kebijakan yang baik harus lahir dari sebuah komitmen. Misalnya komitmen perusahaan/organisasi tentang mutu. Dengan komitmen yang kuat, manajemen berusaha membangun sistem dan pendukungnya agar mutu yang dipersepsikan sebagai nilai dapat terwujud. Jika mutu itu terwujud, pelanggan dipastikan puas. Implikasinya, tujuan perusahaan/organisasi juga tercapai.

Menurut Robbins dalam Badriyah (2017:245): “Komitmen organisasional adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Menurut Priansa (2017:234): “Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

## **2. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Edison, dkk (2016:225) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi:

- a. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berprestasi cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

- d. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Sejarah UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**

UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah suatu instansi pemerintah yang mengurus masalah pelatihan di bidang kesehatan di wilayah Provinsi Kalimantan Barat, yang berlokasi di Jalan 28 Oktober (depan lapangan golf) Siantan Hulu Pontianak. Berikut sejarah berdiri dan masa keimpinannya:

1. Upelkes Prop Kalbar pada awal didirikan bernama KLKM (Kursus Latihan Kesehatan Masyarakat) dibangun Tahun 1989 dan selesai Tahun 1990.
2. Dilembagakan berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI Tanggal 16 Juli 1990 Nomor : 348/Menkes/SK/VII/1990.
3. Pada Tahun 1993 Tanggal 11 Juni 1993 diresmikan penggunaan Gedung KLKM Pontianak.
4. Pada Tahun 1993 berdasarkan SK.Menkes RI Nomor: 991/Menkes/SK/X/1993 Tanggal 20 Oktober 1993 nama KLKM dirubah menjadi BAPELKES (Balai Pelatihan Kesehatan). Perubahan nama tersebut diikuti peningkatan Eselonering dari Eselon IV/b menjadi Eselon III/b.
5. Sejalan dengan Otonomi Daerah, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Tanggal 18 Oktober 2001 No. 295 Tahun 2001 Bapelkes.

6. Berdasarkan Pergub Nomor 6 Tahun 2009 Tanggal 15 Januari 2009 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalbar.
7. Berdasarkan Pergub Nomor 65 Tahun 2017 Tanggal 28 Desember 2017 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Unit Pelatihan Kesehatan menjadi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalbar.

Berikut kepemimpinan Upelkes dari sejak berdirinya sampai sekarang:

1. Periode Tahun 1991 – 1992 : Dr. A. M. Lubis
2. Periode Tahun 1992 – 2000 : Dr. Hj. Rabitta CH, M.Kes
3. Periode Tahun 2000 – 2002 : Drs. H. Wisnu Hidayat, Msc
4. Periode Tahun 2002 – 2005 : Drs. H. Rusno
5. Periode Tahun 2005 – 2007 : Dr. H. Nursyam Ibrahim, M.Kes
6. Periode Tahun 2007 - 2008 : H. Rama Sebayang, SKM, MPPM
7. Periode Tahun 2009 – 2010 : Drs. Suratno, SKM
8. Periode Tahun 2010-2011 : dr. Honggo Simin, M.Kes
9. Periode Tahun 2011-2012 : Drs. H. Supriyadi, M.Sc
10. Periode Tahun 2012-2013 : Hamdi S Bafiroes, SH.,M.Kes
11. Periode Tahun 2014 -2015 : Natalis Narudin S.Pd.,M.Si
12. Periode Tahun 2015 – 2016 : Effendy Muharam, Apt.,M.Kes
13. Periode Tahun 2016 – 2017 : Magdalena, S.Kep.,Ns.,M.Si
14. Periode Tahun 2017 – Sekarang : dr. Feery Safariadi

## **B. Kedudukan UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**

Unit Pelatihan Kesehatan (UPELKES) Provinsi Kalimantan Barat dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 295 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan diubah dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 6 tahun 2009 mempunyai kedudukan sebagai unit Pelaksana Teknis Diklat (UPTD) , berkedudukan di Pontianak dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Provinsi Kalimantan Barat, UPT pelkes dipimpin oleh seorang Kepala Unit yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan.

## **C. Tugas Pokok dan Fungsi, Serta Struktur Organisasi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**

Tugas dan fungsi dari Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut :

### **1. Tugas Pokok**

UPT PELKES mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Kesehatan di bidang Pelatihan bagi petugas kesehatan dan masyarakat, pelayanan informasi ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kesehatan dan pengembangan sumber daya kesehatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



## 2. Fungsi

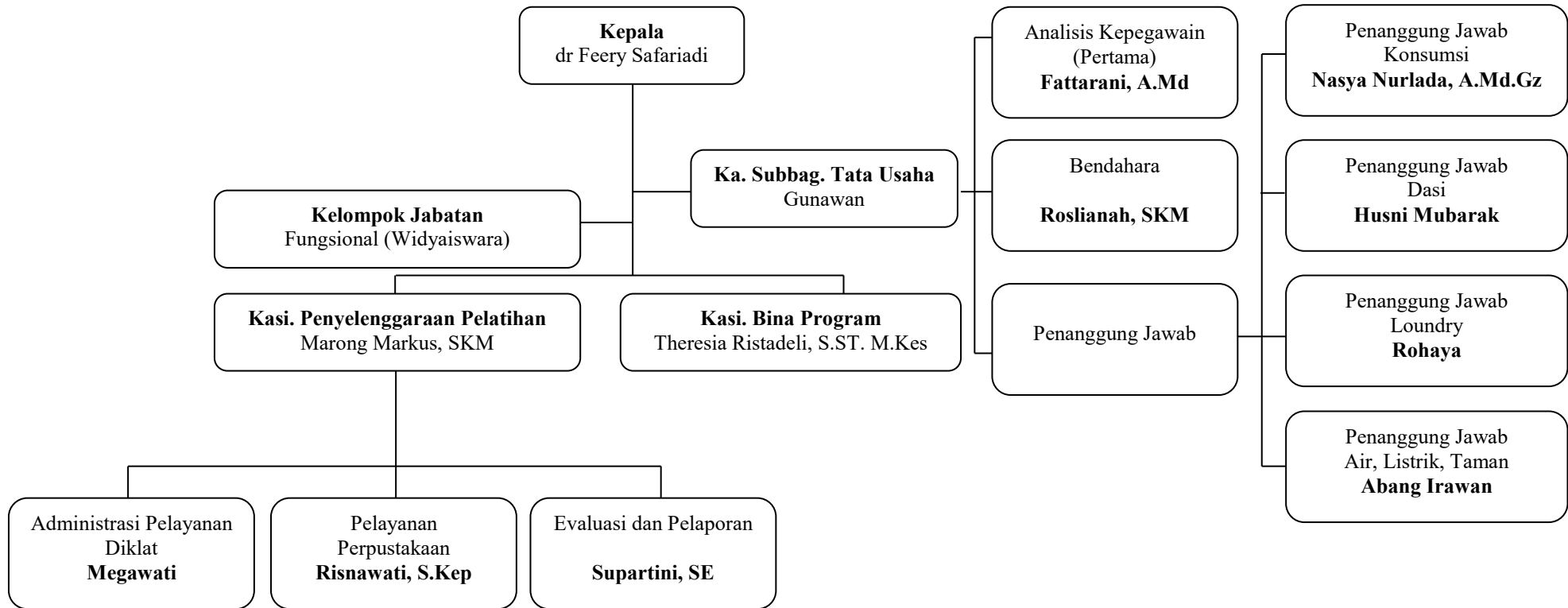
Dalam melaksanakan tugas pokoknya, UPT PELKES mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pelatihan petugas kesehatan dan masyarakat di bidang kesehatan;
- b. Pelaksanaan persiapan dan pengembangan daerah binaan dan daerah percontohan di bidang kesehatan;
- c. Pelaksanaan tugas operasional pelatihan, pemberian pelayanan administrasi, dan penyediaan sarana pelatihan;
- d. Pelaksanaan evaluasi, pengembangan metode pelatihan dan pelaporan pelatihan;
- e. Pelaksanaan urusan ketatausahaan;
- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang pelatihan kesehatan yang diserahkan oleh Kepala Dinas.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalbar. Struktur organisasi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalbar sesuai dengan Pergub Nomor 65 Tahun 2017 tentang pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi unit Pelaksanaan Teknik Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 3.1**  
**UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalbar**  
**Struktur Organisasi**



Sumber: Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2019.

Adapun uraian jabatan di Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat adalah sebagai berikut:

a. Kepala Unit

Memimpin, membina, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan UPT Pelatihan Kesehatan berdasarkan kebijakan teknis dan petunjuk dari Kepala Dinas Kesehatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Kab. Sub Bagian Tata Usaha

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Unit. Adapun tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1) Tugas

Membantu Kepala Unit melaksanakan penyusunan rencana kerja dan keuangan, ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, penyediaan data, penyusunan laporan serta pelaksanaan rumah tangga lainnya.

2) Fungsi

a) Penyusunan dan penyesuaian program kerja serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi.

b) Pelaksanaan administrasi kepegawaian, organisasi dan tatalaksana.

- c) Pelaksanaan urusan umum, kehumasan, dan rumah tangga UPT Pelatihan Kesehatan.
- d) Pelaksanaan pengelolaan keuangan dan aset UPT Pelatihan Kesehatan.
- e) Pelaksanaan tugas lain di bidang tata usaha yang diserahkan oleh Kepala Unit.

Ka. Subbag. Tata Usaha membawahi:

- 1) Analisis Kepegawaian
  - a) Kepegawaian
    - (1) Membuat surat usulan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)
    - (2) Membuat surat usulan pelatihan prajabatan
    - (3) Membuat usulan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
    - (4) Membuat surat usulan SPMT (Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas)
    - (5) Membuat surat usulan KGB (Kenaikan Gaji Berkala)
    - (6) Membuat surat usulan kenaikan pangkat
    - (7) Membuat surat usulan DUK (Daftar Usulan Kepangkatan)
    - (8) Membuat surat usulan kartu Askes
    - (9) Membuat surat usulan Karpeg
    - (10) Membuat surat usulan kartu Tabungan Asuransi Pensiun (Taspen)

(11) Membuat surat usulan Karis/Karsu

(12) Membuat surat usulan DUPAK (Daftar Usul Penetapan  
Angka Kredit)

(13) Membuat surat usulan ujian dinas

(14) Membuat surat usulan pensiun

(15) Membuat KP4 (Surat Keterangan Untuk Mendapatkan  
Pembayaran Tunjangan Keluarga)

b) Arsiparis

(1) Menerima surat masuk dan mencatat ke dalam buku  
masuk

(2) Mendisposisi surat masuk

(3) Pemberian kode dalam nomor surat keluar

(4) Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar

(5) Mengarahkan surat masuk sesuai instruksi kepala

(6) Mendaftar arsip dinamis

(7) Mendaftar arsip aktif

(8) Mendaftar arsip in aktif

2) Bendahara

a) Bendahara Pembantu Pengeluaran.

(1) Menulis buku kas umum

(2) Menulis buku kas tunai

(3) Menulis buku Bank

(4) Menulis buku pajak

- (5) Menulis buku Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D)
  - (6) Menulis buku panjar
  - (7) Mengambil Surat Perjalanan Dinas (SPD) ke Kantor Gubernur
  - (8) Mengajukan Sura Permintaan Pembayaran (SPP), Uang Persediaan (UP), Ganti Uang (GU) dan Langsung (LS) ke Biro Keuangan Kantor Gubernur Kalimantan
- b) Bendahara Pembantu Penerima.
- (1) Mengambil Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) ke Kantor Gubernur Kalbar
  - (2) Mengambil rekap gaji ke Kantor Gubernur Kalbar
  - (3) Membayar gaji pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Prov. Kalbar
  - (4) Membuat daftar Kespeg (Kesejahteraan Pegawai) dan mengajukan ke Dinas Kesehatan Prov. Kalbar
  - (5) Membuat daftar uang makan dan mengajukannya ke Dinas Kesehatan Prov. Kalbar
  - (6) Menerima dan menyetor pajak
  - (7) Membuat laporan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) bulanan
  - (8) Membuat pemeriksaan kas intern tiga bulan sekali
  - (9) Menerima pembayaran dari pelanggan
  - (10) Membuat surat tanda setoran

- (11) Menyetorkan uang ke kas daerah (Bank Kalbar)
- (12) Mencatat ke dalam buku kas pembantu penerima
- (13) Mencatat ke dalam buku kas umum
- (14) Membuat laporan bulanan

### 3) Penanggungjawab

Penanggungjawab terbagi ke dalam 4 (empat) bagian:

#### a) Penanggungjawab Konsumsi

- (1) Mengatur dan mengawasi pelayanan ruang makan dan dapur
- (2) Mengatur dan mengendalikan kebersihan lingkungan taman, halaman, SPAL (Saluran Pembuangan Air Limbah)
- (3) Membuat laporan inventaris dapur

#### b) Penanggungjawab Dasi

- (4) Mengatur dan mengawasi kebersihan dan keindahan ruang kantor, lobby, toilet
- (5) Mengatur penggunaan ruang auditorium, kelas, diskusi, dan Alat Bantu Pelatihan (AVA)
- (6) Mengatur penggunaan kendaraan kantor
- (7) Mengatur, mengawasi dan mengendalikan sarana out bond dan perlengkapannya
- (8) Mengatur, menyimpan, menginventarisir, mengawasi penggunaan barang-barang pakai habis unit layanan

(9) Membuat laporan inventaris barang

(10) Disposisi surat masuk dan keluar

(11) Penerimaan pesanan diklat (*check in*)

(12) Penerimaan tamu

(13) Membantu membuat dan menginventarisir akreditasi institusi (khusus di Sub Bag Tata Usaha)

c) Penanggungjawab Laundry

Mengatur dan mengendalikan pelayanan Laundry

d) Penganggung Jawab Air, Listrik, Taman

Mengatur dan mengendalikan pelayanan air, listrik dan telephone

c. Kelompok Jabatan Fungsional (Widyaiswara)

Terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang dan jabatan fungsional sesuai keahlian dan keterampilan di bidang tertentu

1) Tugas

Melaksanakan kegiatan teknis tertentu berdasarkan keahlian dan keterampilan masing-masing, di mana UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat mempunyai Fungsional Widyaiswara dan Fungsional Arsiparis.

2) Fungsi

Adapun yang menjadi fungsi jabatan fungsional sebagai berikut:



- a) Pelaksanaan tugas berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dalam jabatan fungsional yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - b) Pelaksanaan penyusunan rencana kerja dan pelaksanaan program kerja sesuai dengan bidang tugas, keahlian dan jenjang jabatan fungsionalnya.
  - c) Pelaksanaan penyusunan laporan dan evaluasi sesuai bidang tugasnya.
  - d) Pelaksanaan bimbingan teknis fungsional sesuai bidang dan jenjang keahliannya.
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh kepala unit.
- d. Kasi Penyelenggaraan Pelatihan

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Unit. Adapun tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1) Tugas

Memberikan pelayanan teknis dan administrasi di bidang penyelenggaraan pelatihan, persiapan laboratorium kelas dan laboratorium lapangan, serta pelayanan kepastakaan.

2) Fungsi

a) Administrasi Pelayanan

- (1) Pengumpulan, pengelolaan dan perumusan bahan kebijakan teknis di bidang penyelenggaraan pelatihan

- (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi staf di Seksi Penyelenggaraan Pelatihan
  - (3) Pelaksanaan koordinasi sesuai dengan tugas dan fungsinya di Bidang Penyelenggaraan Pelatihan.
  - (4) Pelaksanaan tugas lain di Bidang Penyelenggaraan Pelatihan yang diserahkan oleh Kepala Unit
- b) Pelayanan Perpustakaan
- (1) Membuat undangan rapat persiapan pelatihan.
  - (2) Membuat surat pemanggilan peserta.
  - (3) Membuat pedoman / kurikulum
  - (4) Membuat biodata WI / Narasumber dan Peserta.
  - (5) Membuat daftar hadir peserta / pengajar
  - (6) Membuat ucapan terima kasih/ honor pengajar
  - (7) Membuat SK panitia
  - (8) Membuat surat dispensasi untuk Nara Sumber
  - (9) Membuat surat pengembalian peserta
- c) Evaluasi dan Pelaporan
- (1) Membuat kerangka acuan PKL (Praktek Kerja Lapangan)
  - (2) Membuat surat izin PKL (Praktek Kerja Lapangan)
  - (3) Memantau lapangan
  - (4) Membuat daftar ATK (Alat Tulis Kantor), P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan).

(5) Pembimbing PKL (Praktek Kerja Lapangan)

e. Kasi Bina Program

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Unit. Adapun tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

1) Tugas

Melakukan penyusunan program kegiatan, pengembangan metode dan evaluasi serta pelaporan pelatihan.

2) Fungsi

- a) Penyusunan program kerja Seksi Pengendalian Mutu;
- b) Pengumpulan, pengolahan dan perumusan bahan kebijakan teknis di Bidang Pengendalian Mutu;
- c) Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi staf di Seksi Pengendalian Mutu;
- d) Pelaksanaan koordinasi sesuai dengan tugas dan fungsinya di Bidang Pengendalian Mutu;
- e) Pelaksanaan penyusunan program kegiatan pelatihan;
- f) Pelaksanaan pengembangan metode pelatihan;
- g) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di Bidang Pelayanan Pengendalian Mutu
- h) Pelaksanaan tugas lain di Bidang Pengendali Mutu yang diserahkan oleh Kepala Unit.

#### **D. Sarana Dan Prasarana**

Dalam memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, sarana dan prasarana yang dimiliki meliputi:

1. Gedung, terdiri dari:
  - a. Gedung Kantor/pendidikan
  - b. Gedung Serba Guna
  - c. Gedung Asrama (A, B, C. D)
  - d. Auditorium
2. Tanah dan Rumah Tempat Tinggal

Unit Pelatihan dan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat juga memiliki asset yang tidak bergerak berupa sebidang tanah dengan luas 1800 m<sup>2</sup> dan rumah tempat tinggal sebanyak 5 unit.

3. Kendaraan, terdiri dari:
  - a. Kendaraan roda empat 1 buah
  - b. Kendaraan roda dua 5 buah
4. Sarana pendukung dan perlengkapan lainnya

Sarana dan pendukung perlengkapan di Unit Pelatihan dan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**  
**Sarana Pendukung Dan Perlengkapan Lainnya**

No	Nama Barang	Jumlah	No	Nama Barang	Jumlah
1	Laptop	8 Buah	24	AC Duduk	6 Buah
2	Komputer	19 Buah	25	Kamera Handycam	2 Buah
3	Mesin Tik	2 Buah	26	Televisi	13 Buah
4	Infokus	5 Buah	27	Peralatan Outbond	1 Set
5	Kursi Rapat	25 Buah	28	Peralatan Kebugaran	3 Buah
6	Meja Rapat	1 Set	29	Lemari Peralatan P3K	1 Buah
7	Kursi Biasa	208 Buah	30	Kipas Angin	18 Buah
8	Meja dan kursi tamu (Sofa)	8 Buah	31	Pompa Air	4 Buah
9	Kursi Kuliah	150 Buah	32	Mesin Tebas	1 Buah
10	Printer	12 Buah	33	Mesin Cuci	2 Buah
11	Telepon	2 Buah	34	Alat Pengusir Serangga	12 Buah
12	Faximile	1 Buah	35	Fiber Glass	4 Buah
13	Filing Kabinet	4 Buah	36	Sound System	3 Set
14	Rak Arsip	4 Unit	37	Wireless	4 Buah
15	Dispenser	12 Buah	38	Lemari pakaian	44 Buah
16	Single spring bed	136 Buah	39	Lemari AVA	1 Buah
17	Mesin penyedot limbah	1 Buah	40	Lemari laundry	2 Buah
18	Aqua guard	1 Buah	41	Kursi Pengajar	8 Buah
19	DVD Player	1 Buah	42	Generator	3 Unit
20	Mesin fotocopy	1 Buah	43	Bantal	100 Buah
21	AC	34 Buah	44	Selimut	50 Buah
22	Podium	1 Unit	45	Kamera digital	1 Buah
23	External hadrdisk	3 Buah			

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

5. Sarana lain-lain

- a. Mushola
- b. Sarana *Outbound*
- c. Perpustakaan

6. Jam Kerja UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Jam kerja UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada umumnya sama dengan jam kerja di kantor-kantor lain, yaitu mulai kerja pada Hari Senin sampai Hari Jumat. Jam masuk kerja Pukul 08:30

WIB sampai Pukul 16:00 WIB, sedangkan khusus Hari Jumat jam kerja dimulai Pukul 08:30 WIB sampai dengan Pukul 16:30 WIB. Jam istirahat dimulai dari Pukul 12:00 WIB sampai Pukul 13:00 WIB.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Pembahasan karakteristik responden ini untuk menjelaskan dan menggambarkan berbagai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, bagian, pangkat, golongan / ruang, lama bekerja, gaji per bulan, status perkawinan dan jumlah tanggungan. Berikut penjelasannya:

##### 1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari sebanyak 32 responden dapat dibedakan menurut jenis kelamin seperti dalam Tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1	Perempuan	21	65,62
2	Laki-laki	11	34,38
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 65,62% berjenis kelamin perempuan.

##### 2. Jumlah Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel

4.2. berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1	25-30 Tahun	1	3,13
2	31-35 Tahun	5	15,59
3	36-40 Tahun	8	25,00
4	41-45 Tahun	3	9,38
5	46-50 Tahun	7	21,90
6	51-55 Tahun	6	18,75
7	56-60 Tahun	2	6,25
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 25,00% responden berusia 36-40 Tahun.

### 3. Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3. di bawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	10	31,25
2	D3	11	34,38
3	S1	8	25,00
4	S2	3	9,37
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 34,38% responden berpendidikan D-3.

### 4. Jumlah Responden Menurut Bagian

Karakteristik responden berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 4.4. di bawah ini:



**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Bagian**

No	Bagian	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1	Kepala UPELKES Provinsi Kalimantan Barat	1	3,12
2	Widyaiswara (Fungsional)	4	12,50
3	Sub. Bagian Tata Usaha	11	34,38
4	Seksi Bina Program	7	21,88
5	Seksi Penyelenggaraan Pelatihan	9	28,12
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 34,38% responden bekerja pada Bagian Sub Bagian Tata Usaha.

#### 5. Jumlah Responden Menurut Pangkat

Karakteristik responden berdasarkan pangkat dapat dilihat pada Tabel 4.5. di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat**

No	Pangkat	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1	Pengatur Muda TK I	4	12,50
2	Pengatur	3	9,38
3	Pengatur TK I	2	6,25
4	Penata Muda	5	15,62
5	Penata Muda TK.	5	15,62
6	Penata	9	28,13
7	Penata TK I	3	9,37
8	Pembina	1	3,13
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.5, di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 28,13 responden berpangkat Penata.

## 6. Jumlah Responden Menurut Golongan/Ruang

Karakteristik responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.6, di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang**

No	Golongan/Ruang	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	II/b	4	12,50
2	II/c	3	9,38
3	II/d	2	6,25
4	III/a	5	15,62
5	III/b	5	15,62
6	III/c	9	28,13
7	III/d	3	9,37
8	IV/a	1	3,13
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.6, di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 28,13% responden mempunyai golongan/ruang III/c.

## 7. Data Responden Menurut Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7, di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	4	12,50
2	6-10	10	31,25
3	11-15	11	34,37
4	16-20	7	21,88
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.7, di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 34,37% telah bekerja selama 11-15 tahun.

## 8. Jumlah Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan

Karakteristik responden berdasarkan gaji per bulan dapat dilihat pada Tabel 4.8. di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Per Bulan**

No	Gaji Per Bulan (Rp)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2.000.000 - 2.999.999	10	31,25
2	3.000.000 - 3.999.999	10	31,25
3	4.000.000 - 4.999.999	11	34,38
4	5.000.000 - 5.999.999	1	3,12
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 34,38% responden mempunyai gaji antara Rp. 4.000.000,00 - Rp. 4.999.999,00.

## 9. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.9. di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Kawin	32	100,00
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.9. di atas menunjukkan bahwa seluruh responden berstatus kawin.

## 10. Data Responden Menurut Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.10, berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

No	Jumlah Tanggungan (Orang)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1	5	15,62
2	2	11	34,38
3	3	7	21,88
4	4	9	28,12
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 34,38% responden mempunyai tanggungan sebanyak 2 orang.

## B. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas motivasi kerja pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian**  
**Motivasi Kerja (X)**

No	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelai (rxy)	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	Item 1	0,580	0,3388	Valid
2	Item 2	0,560	0,3388	Valid
3	Item 3	0,864	0,3388	Valid
4	Item 4	0,580	0,3388	Valid
5	Item 5	0,852	0,3388	Valid
6	Item 6	0,849	0,3388	Valid
7	Item 7	0,849	0,3388	Valid

**Lanjutan  
(Tabel 4.11)**

8	Item 8	0,843	0,3388	Valid
9	Item 9	0,372	0,3388	Valid
10	Item 10	0,364	0,3388	Valid
11	Item 11	0,843	0,3388	Valid
12	Item 12	0,560	0,3388	Valid
13	Item 13	0,864	0,3388	Valid
14	Item 14	0,752	0,3388	Valid
15	Item 15	0,563	0,3388	Valid
16	Item 16	0,675	0,3388	Valid
17	Item 17	0,752	0,3388	Valid
18	Item 18	0,675	0,3388	Valid
19	Item 19	0,580	0,3388	Valid
20	Item 20	0,658	0,3388	Valid
21	Item 21	0,661	0,3388	Valid
22	Item 22	0,648	0,3388	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur. Sedangkan hasil uji validitas instrumen komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12  
Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian  
Komitmen Organisasional (Y)**

No	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelai ( $r_{xy}$ )	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Item 1	0,869	0,3388	Valid
2	Item 2	0,642	0,3388	Valid
3	Item 3	0,910	0,3388	Valid
4	Item 4	0,838	0,3388	Valid
5	Item 5	0,591	0,3388	Valid
6	Item 6	0,909	0,3388	Valid
7	Item 7	0,858	0,3388	Valid

**Lanjutan**  
**(Tabel 4.12)**

8	Item 8	0,506	0,3388	Valid
9	Item 9	0,426	0,3388	Valid
10	Item 10	0,838	0,3388	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$ . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional dinyatakan valid sebagai alat ukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas motivasi kerja dan komitmen organisasional pegawai negeri sipil UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**  
**Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai**  
**UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Motivasi Kerja	0,968	22
Komitmen Organisasional	0,911	10

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari perhitungan uji reliabilitas pada Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja adalah reliabel karena nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,968 dan variabel komitmen organisasional adalah reliabel karena nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,775. Semua item pertanyaan variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji *K-S* yang tersedia di dalam program SPSS. Hasil pemeriksaan asumsi normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Mean XY
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3,6406
	Std. Deviation	0,57524
Most Extreme Differences	Absolute	0,166
	Positive	0,093
	Negative	-0,166
Kolmogorov-Smirnov Z		0,938
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,342
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diperoleh *asimptotic* signifikansi (untuk uji dua arah) sebesar 0,342. Karena  $\text{sig} \geq \alpha$  (0,05) maka data berdistribusi normal.

### D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.204	.337		3.569	.001
	Mean_X	.916	.122	.807	7.491	.000
a. Dependent Variable: Mean_Y						

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,204 + 0,916X$ . Bila nilai motivasi kerja ( $X = 0$ ), maka nilai komitmen organisasional sebesar 1,204, koefisien regresi 0,916 berarti jika nilai motivasi kerja naik sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai variabel komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,916 satuan.

#### E. Koefisien Korelasi (r)

Hasil koefisien korelasi (r) sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807 <sup>a</sup>	0,652	0,640	0,346
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil penghitungan di atas menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional sangat kuat dan positif, karena  $r = 0,807$ . Arti positif adalah hubungan antara variabel X dan Y searah. Maksud searah di sini, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat komitmen organisasional. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah komitmen organisasional.



## F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui *R square*. Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai *R Square* atau koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,652 yang berarti 65,2% variabel komitmen organisasional ( $y$ ) dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 34,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

## G. Uji Kelayakan Model

Hasil uji kelayakan model regresi dalam penelitian ini sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.729	1	6.729	56.115	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.598	30	.120		
	Total	10.327	31			
a. Predictors: (Constant), Mean_X						
b. Dependent Variable: Mean_Y						

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 56,115 > F_{tabel} = 4,49$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi linier sederhana bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan, berusia 36-40 Tahun, berpendidikan D3, bekerja pada Bagian JFU dan Sub Bagian Tata Usaha, berpangkat Penata, mempunyai golongan III/c, lama kerja 11-15 tahun, gaji per bulan antara Rp. 4.000.000,00 - Rp. 4.999.999,00, sudah kawin dan jumlah tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 1,204 + 0,916X$ .
3. Koefisien kolerasi adalah 0,807. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sangat kuat.
4. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,652, artinya variabel komitmen organisasional (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya yaitu 34,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Uji kelayakan model regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value*  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya model regresi linier sederhana bisa digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja, hendaknya sesama rekan kerja perlu menjaga hubungan yang baik, sehingga dalam bekerja dapat saling bekerjasama satu sama lain. Selain itu, pegawai juga harus saling menghargai, menghormati, membantu dan tolong menolong agar pekerjaan lebih mudah dan cepat.
2. Untuk menjaga komitmen organisasional pegawai, hendaknya pimpinan memberikan perhatian terhadap pegawai yang setia terhadap pekerjaan yang diberikan seperti memberikan bonus atas keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Bagi kalangan akademisi, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain selain variabel motivasi kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini yang selanjutnya dipergunakan sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhidin, Sambas Ali dan Abdurahman, Maman. 2011. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi SPSS*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2006. *Menguasai Statistik di Era Reformasi dengan SPSS 14*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suarjana, Anak Agung Gede Mantra, I Komang Mahayana Putra, Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 12 No. 1 Maret 2016.

- Sugiyono, 2018a. *Statistik Non Parametris*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2018b. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Press, Jakarta.
- Wardhani, Widya Kusuma. Susilo, Heru. Iqbal, Mohammad. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No. 1 Halaman 1-10.