

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH:

NURUL FAZRIYA

NIM. 151310342



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

2020

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
NEGERI SIPIL BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

NURUL FAZRIYA
NIM. 151310342

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 4 Maret 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE., MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Dr. H. Helman Fachri, SE., MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Neni Triana M, SE., MM
NIDN. 1009028104

Penguji Pembantu



Fenni Supriadi, SE., MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 4 Maret 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Hariyanto, SE., MM
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat”**. Tak lupa sholawat dan salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia untuk menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama mengerjakan penelitian ini peneliti telah banyak menerima saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Haryanto, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Neni Triana M. SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan selaku dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Kedua orang tua Ibunda dan Ayahtercinta Sri Ernawati dan Masturifa'iyang selalu memberikan semangat, doa, pengertian dan dukungan, serta selalumemberikan dukungan baik moril dan materil selama menyelesaikan skripsi ini.Abang tersayang Al Fariq, Kakak Apriyani Karyati dan Adik Al Fahredzhiyang selalu memberikan motivasi dan semangat sampai skripsi ini selesai.
6. Dwi Wahyu Firmansyah yang selalu mendukung, saling bertukar pikiran dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
7. Sahabat-sahabat(Risma, Nisa, Feny, Dila, Melda, Zeinab, Icha, Adel, Fanny, Ervi, Zhira).
8. Kepala Balai beserta pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Tahun 2015.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangannya baik secara materi maupun cara penulisannya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca.

Pontianak, Juli 2020

Peneliti,

Nurul Fazriya
NIM. 151310342

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat dengan sampel berjumlah 33 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model (Uji F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y=1,326 + 0,700X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,601, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasional terhadap motivasi kuat karena nilai korelasinya pada 0,601 – 0,799. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,362 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasional (X) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 36,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh komitmen organisasional.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Motivasi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat penelitian.....	9
F. Kerangka Penelitian	9
G. Metode Penelitian.....	12
H. Teknik Analisis Data.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
B. Fungsi Manajemen	21
C. Komitmen Organisasional.....	23
D. Motivasi.....	24
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	

A. Sejarah BPNB Provinsi Kalimantan Barat.....	28
B. Visi dan Misi BPNB Provinsi Kalimantan Barat.....	30
C. Tugas Pokok dan Fungsi BPNB Provinsi Kalimantan Barat.....	31
D. Struktur Organisasi BPNB Provinsi Kalimantan Barat.....	32
E. Hari Dan Jam Kerja.....	37

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	38
B. Analisis Data	43
C. Uji Normalitas Data	45
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	46
E. Analisis Koefisien Korelasi.....	46
F. Analisis Koefisien Determinasi.....	47
G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	47

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA	51
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai.....	4
Tabel 1.3 Sanksi Bagi PNS	5
Tabel 1.4 Pelanggaran Disiplin.....	5
Tabel 1.5 Nilai Prestasi Kerja Pegawai.....	6
Tabel 1.6 Skor Pernyataan Responden.....	15
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	18
Tabel 4.1 Usia Responden.....	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.5 Bagian Responden.....	40
Tabel 4.6 Golongan/Pangkat Responden	41
Tabel 4.7 Penghasilan Rata-rata Responden.....	41
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden	42
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan	42
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X	43
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Y	44
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y	44
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	46
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	53
Lampiran 2 Data Responden.....	57
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X.....	61
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Y.....	63
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	65
Lampiran 6 Hasil Uji validitas Variabel Y.....	67
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	69
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas dan Regresi Sederhana.....	70
Lampiran 9 Hasil Koefisien Korelasi, Determinasi dan Uji F.....	71

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of organizational commitment on motivation at the Cultural Value Conservation Center of West Kalimantan Province. The population in this study were all Civil Servants of the Cultural Values Conservation Center of West Kalimantan Province with a sample of 33 people. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The method of analysis in this study uses simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and model feasibility test (F test).

Based on the results of simple linear regression analysis, it shows the regression equation, namely $Y = 1.326 + 0.700 X$. The correlation coefficient shows an R value of 0.601, this value indicates that the relationship between the variable organizational commitment to strong motivation is because the correlation value is 0.601 - 0.799. The coefficient of determination shows a R² value of 0.362 which means that the contribution made by the organizational commitment variable (X) to motivation (Y) is 36.2%, while the remaining 63.8% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the feasibility test of the model show that a simple regression model can be used to predict motivation that is influenced by organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi, karena kunci keberhasilan suatu organisasi berawal dari pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja. Apapun bidang usaha yang dijalankan suatu organisasi, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2017: 10):

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelestarian nilai budaya dalam setiap kota, pegawai dituntut untuk mengoptimalkan tugas pelayanan dan pengembangan untuk melestarikan cagar budaya yang masih ada di setiap kota tersebut agar selalu diingat dan dijaga hingga dikenal manca negara. Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB) dibentuk karena ada kesadaran akan perbedaan budaya di setiap daerah, untuk mengetahui dan menyerap, bersama dengan memanfaatkan respon terhadap tradisi, budaya, bahasa, dan sejarah di Indonesia. Di Indonesia terdapat 11 BPNB yang memiliki berbagai ciri khas

dan wilayah, yaitu BPNB Aceh, BPNB Sumatera Barat, BPNB Jawa Barat, BPNB di Yogyakarta, BPNB Kalimantan Barat, BPNB Bali, BPNB Sulawesi Selatan, BPNB Sulawesi Utara, BPNB Maluku, BPNB Papua, BPNB Kepulauan Riau. Adapun Tugas dan Fungsi BPNB disetiap wilayah untuk mengimplementasi persiapan rencana dan program, implementasi studi tentang aspek nilai budaya, seni, dan film, pengembangan hasil penelitian, implementasi pengemasan hasil studi dan pemanfaatan, implementasi bimbingan dan konseling, implementasi dokumentasi dan penyebaran informasi, pelayanan publik, pelaksanaan urusan administrasi dan rumah tangga pusat pelestarian.

Balai Pelestarian Nilai Budaya Kalimantan Barat (BPNB KALBAR) mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pelestarian terhadap aspek-aspek tradisi, kepercayaan, kesenian, perfilman, dan kesejarahan di wilayah kerjanya di Kalimantan Barat. Penelitian ini dilakukan di Balai Pelestarian Nilai Budaya Kalimantan Barat (BPNB) yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Pelestarian Nilai Budaya Kalimantan Barat (BPNB) ini berlokasi di Jl. Letjen Sutoyo Pontianak, Kalimantan Barat. Adapun jumlah pegawai menurut bagian di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Kepala BPNB	1	-
2	Kasubbag Tata Usaha	1	-
3	Kelompok Sejarah	4	-
4	Kelompok Budaya	5	-
5	Urusan Tata Usaha	5	-
6	Urusan Keuangan	3	2
7	Urusan Kepegawaian	3	1
8	Urusan Perlengkapan	5	1
9	Urusan Perpustakaan	6	2
10	Petugas Keamanan	-	4
Jumlah		33	10

Sumber: BPNB Provinsi Kalimantan Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat berada di bagian Urusan Perpustakaan sebanyak 18,18% dan pegawai kontrak sebagian besar bekerja sebagai Petugas Keamanan sebanyak 40%.

Menurut Hasibuan (2017:51): “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	JP x HK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpha		
2017	239	36	8.604	64	121	45	230	2,67
2018	238	35	8.330	18	56	12	86	1,03
2019	246	34	8.364	26	15	56	97	1,16

Sumber : BPNB Provinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2020

Tingkat absensi pada pegawai dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100 \%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi di Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 61,42%, dan pada Tahun 2019 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 12,62%. Tingginya tingkat absensi dapat disebabkan oleh kurangnya komitmen pegawai sehingga masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja. Menurut Arizona (2012), ada pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap ketidakhadiran dan ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran. Adapun sanksi bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah sesuai peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

No	Jenis Hukuman	Jumlah Hari	Penjelasan
1	Hukuman Disiplin Ringan	5 Hari Kerja	Teguran Lisan
		6-10 Hari Kerja	Teguran Tertulis
		11-15 Hari Kerja	Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja
2	Hukuman Disiplin Sedang	16-20 Hari Kerja	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun
		21-25 Hari Kerja	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun
		26-30 Hari Kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
3	Hukuman Disiplin Berat	31-35 Hari Kerja	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
		36-40 Hari Kerja	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
		41-45 Hari Kerja	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
		46 Hari Kerja KeAtas	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Peraturan Pemerintah RI No. 53 Tahun 2010

Jumlah pelanggaran disiplindi Balai Pelestarian Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pelanggaran Disiplin
Tahun 2017-2019

Tahun	Pelanggaran			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2017	-	-	-	-
2018	3	2	1	6
2019	-	-	-	-

Sumber: BPNBProvinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2020

Pada Tabel 1.4 menunjukkan jumlah pelanggaran disiplin pegawai hanya terjadi di Tahun 2018. Pegawai yang melakukan pelanggaran berat sudah diberhentikan dari instansi Balai Pelestarian Nilai Budaya Kalimantan Barat.

Menurut Nuruh dan Nurbudiawati (2016), Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

Nilai prestasi kerja pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.5 :

Tabel 1.5
Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Nilai Rata-Rata	Keterangan	Turun/ Naik (%)
2017	84,43	Baik	-
2018	84,21	Baik	(0,26)
2019	84,33	Baik	0,14

Sumber :BPNBProvinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2020

Untuk menilai apakah prestasi kerja pegawai berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman penyusunan dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 34 Tahun 2011 sebagai berikut:

91 – 100 = Sangat baik

76 – 90 = Baik

61 – 75 = Cukup

51 – 60 = Kurang

50 ke bawah = Buruk

Pada Tabel 1.5 Dapat dilihat bahwa pada Tahun 2018 nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil menurun sebesar 0,26%. Pada Tahun 2019 nilai rata-rata prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,14%.

Menurut Priansa (2018:232) :

Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi pegawai yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Gibson, et.al., (1993), dalam Edison, dkk (2016:180-181)

mengemukakan bahwa:

Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat, diketahui bahwa masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan alpha. Pegawai yang datang terlambat diberikan sanksi berupa penggantian waktu keterlambatan masuk kerja untuk menambah waktu kerja sesuai dengan waktu keterlambatan. Selain itu, pegawai yang terlambat lebih dari 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) bulan akan diberikan teguran lisan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan dipotong uang insentifnya sebesar Rp. 50.000,00.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat”.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah.“Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat?”

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi beberapa hal berikut ini:

1. Komitmen organisasional dibatasi pada:
 - a. Faktor logis,
 - b. Faktor lingkungan,
 - c. Faktor harapan,
 - d. Faktor ikatan emosional.
2. Motivasi dibatasi pada :
 - a. Kebutuhan fisiologis,
 - b. Kebutuhan rasa aman,
 - c. Kebutuhan untuk disukai,
 - d. Kebutuhan harga diri, dan
 - e. Kebutuhan pengembangan diri.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi penulis untuk memahami teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasional serta motivasi pegawai.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi semua pihak yang mengambil topik yang sama dan menambah pengetahuan terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2016:224) mendefinisikan bahwa: "Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan". Menurut Edison, dkk (2016:225) komitmen

pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karenamelihat 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.

Fillmore H.Stanford (1969), dalam Mangkunegara (2015:93) mendefinisikan : “ Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.Hierarki kebutuhan pegawai menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2015:101) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitukebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhanperlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja.Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh

sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Hadiwijaya dan Hanafi, 2013, yang berjudul Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang), menunjukkan bahwa budaya dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Farida, dkk, 2016, yang berjudul Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepercayaan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepercayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Al Azhar Indonesia.

Adapun gambar kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Siregar (2013:15): “Penelitian asosiatif 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”.

2. Teknik Pengumpulan data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2014:16): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2014:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam

penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Moch. Andri WP, S.Sos selaku Kepala Bagian Tata Usaha Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2014:21) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2014:16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain jumlah pegawai, jumlah absensi pegawai, dan nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Balai Pelestarian

Nilai Budaya Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 yang berjumlah 33 pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 pegawai.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2014:10) : “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2014:10) : “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/memengaruhi variabel lain”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2014:10) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki alternatif jawaban yang menggunakan Skala Likert. Menurut Siregar (2014:25) : “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Alternatif jawaban yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Skor Pernyataan Responden

Nomor	Jawaban	Skor
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

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2014:46) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang

dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:46) : “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment Pearson*. Menurut Siregar (2014:47) ada beberapa kriteria yang digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel}(\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel.
- 3) Nilai Sig. $\leq \alpha$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:55) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2014:57): “Teknik *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden

berbentuk skala, seperti 1-3, dan 1-5, serta 1-7, atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap”. Menurut Siregar (2014:57): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

2. Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016:57) : “Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov. Menurut Basuki dan Prawoto (2016:60) : “Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidaknormal”.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Siregar (2014:284) : “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tidak bebas (*dependent*)”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan variabel motivasi.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Sumber :Siregar (2014:284)

Keterangan:

$Y = \text{Motivasi (Y)}$

$a = \text{Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)}$

$b = \text{Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)}$

$X = \text{Komitmen organisasional (X)}$

4. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2014:251) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Menurut Siregar (2014:252): “Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y) dan data berbentuk interval dan rasio”.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2014:251)

5. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2014:252) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Siregar (2014:252)

6. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143) :“Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel motivasi yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

H_a = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel(a,k-1,n-k)}$, maka H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel(a,k-1,n-k)}$, maka H_0 diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sebagian besar responden berusia 51–55 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dengan pendidikan akhir S1, bekerja di bagian Urusan Perpustakaan dengan masa kerja 26-30 tahun, memiliki golongan/ruang (III/b), berpenghasilan rata-rata Rp 4.000.000,00–Rp 5.999.999,00, sudah menikah, dengan jumlah tanggungan 2 - 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 1,326 + 0,700X$
3. Koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,601, nilai ini menunjukkan bahwa antara variabel komitmen organisasional dan Motivasi mempunyai hubungan yang kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,362 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel komitmen organisasional (X), terhadap Motivasi (Y) adalah sebesar 36,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Uji kelayakan model (Uji F) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $17,567 > F_{tabel}$ sebesar 4,15, dan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Motivasi yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak BPNB KALBAR memperhatikan faktor logis pada variabel komitmen organisasional untuk meningkatkan kenyamanan ditempat kerja, sehingga dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada di tempat kerjanya yang membuat pegawai bekerja secara maksimal.
2. Pimpinan BPNB KALBAR disarankan untuk lebih memperhatikan hubungan antara pimpinan dan pegawai secara personal agar pegawai dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai merasa bangga dan selalu memberikan yang terbaik untuk instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, J.S.D. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ketidakhadiran (Absenteeism) Pada Karyawan PT. Gikoko Kogyo Indonesia. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Negeri.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Basuki, Agus Tri, dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Farida, Syarifah Ida, Muhammad Iqbal, dan Augustina Kurniasih. 2016. Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Universitas Mercu Buana, Jakarta. *Jurnal Kependidikan*. Vol. 46 (01), 121-134.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadiwijaya, Hendradan Agustina Hanafi. 2013. Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studipada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol. 10 (02), 61-76.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nuruh, Regi Pratama dan Nurbudiawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol. 07 (02), 10-19.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Priansa, DonniJuni. 2018. *PerencanaandanPengembangan SDM*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. *StatistikParametrikUntukPenelitianKuantitatif: DilengkapidenganPerhitungan Manual danAplikasi SPSS Versi 17*. PT BumiAksara, Jakarta.
- _____. 2014. *MetodePenelitianKuantitatif*. PenerbitKencana, Jakarta.
- Sugiyono.2015. *MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PenerbitAlfabeta, Bandung.
- Suparyadi. 2015. *ManajemenSumberDayaManusia*. CV.Andi Offset, Yogyakarta.