

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL UPTD
PUSKESMAS SUNGAI LAUR KABUPATEN KETAPANG**

SKRIPSI

OLEH:

PRICILLA

NIM. 151310512



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

2021

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI NEGERI SIPIL UPTD PUSKESMAS SUNGAI LAUR
KABUPATEN KETAPANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

PRICILLA
NIM. 151310512

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 18 Juni 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



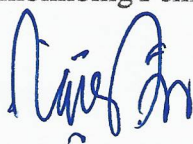
Devi Yasmin, S.E, M.M
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



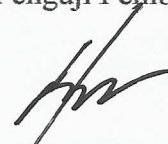
Dr. H. Helman Fachri, S.E, M.M
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Neni Triana. M, S.E, M.M
NIDN. 1009028104

Penguji Pembantu



Sukardi, S.E, M.M
NIDN. 1122028201

Pontianak, 18 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**



Dedi Harivanto, S.E, M.M
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang”** dapat diselesaikan.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M. Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, M.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, arahan serta nasihat yang sangat berharga untuk penelitian.
5. Ibu Neni Triana. M. SE, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan Dosen Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan motivasi kepada penulis hingga penelitian ini selesai.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, yang telah membantu dan membimbing penulis sampai pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

7. Kepala Puskesmas Bapak Mahbin yang sudah menerima penulis untuk melakukan penelitian di Puskesmas Sungai Laur, juga kepada Bapak Abdul Huda, Bapak Bawal, Ibu Afria, dan Ibu Sukmawati yang telah membantu dengan memberikan data-data mengenai Puskesmas.
8. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Petrus Lodji, dan Ibu Elipita Elly yang telah mendoakan dalam setiap sujudnya, memberikan nasihat dan doa serta dukungan moral dan material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Donisius Rebi, Elisabet Rindy, Agosto Dede, Agustian Tuah yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam keadaan suka maupun duka.
10. Sahabat-sahabat tercinta, yang selalu memberi semangat dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk sahabat Fikers dan teman-teman Kelas 011 Angkatan 2015 yang sama-sama berjuang dan memberi semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
11. Serta seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat disebut satu per satu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Pontianak, 18 Juni 2021
Penulis

Pricilla
NIM: 151310512

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (Uji F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,636 + 0,563 X$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,492, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dengan variabel Komitmen Organisasional adalah sedang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,242, yang berarti bahwa 24,2% Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh Motivasi sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai F hitung $11,151 > F$ tabel 4,12, maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Motivasi.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasional, Pegawai UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	12
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	13
F. Kerangka Pemikiran	13
G. Metode Penelitian	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Teknik Pengumpulan Data.....	16
3. Populasi Dan Sampel	18
4. Variabel Penelitian.....	18
5. Skala Pengukuran.....	19
6. Teknis Analisis Data	20
BAB II LANDASAN TEORI.....	25
A. Sumber Daya Manusia.....	25
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
C. Motivasi.....	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	27

D. Komitmen Organisasional	28
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	29
BAB III GAMBARAN UMUM UPTD PUSKESMAS SUNGAI LAUR	31
A. Sejarah singkat UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang ..	31
B. Tujuan UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang.....	31
C. Visi dan Misi UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang	32
D. Stuktur Organisasi	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Karakteristik Responden.....	65
B. Teknis Analisis Data.....	70
1.Uji Instrumen	70
a. Uji Validitas	70
b. Uji Reliabilitas	71
2.Uji Normalitas.....	73
3.Analisis Regresi Linier Sederhana.....	73
4.Koefisien Korelasi (R)	74
5. Koefisien Determinasi (R^2)	75
6.Uji Kelayakan Model.....	75
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas di Kabupaten Ketapang Tahun 2020.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Kasur Ruang Rawat Tahun 2020.....	6
Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020.	7
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	8
Tabel 1.6 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Tahun 2017-2019.	10
Tabel 1.7 Nilai Dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	11
Table 1.8 Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert.	20
Table 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.	66
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.	67
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	68
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-Rata.....	68
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.	69
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Tanggungan.	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X).	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.	73
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.	74
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2).	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Kelayakan Model.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Laur..	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas sebagai organisasi atau lembaga milik Pemerintah berperan sebagai ujung tombak terdepan dalam melaksanakan pembangunan bidang kesehatan. Di dalam Undang-Undang Republik Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Setiap orang berhak atas kesehatan dan setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan.

Kesehatan adalah hak asasi manusia sekaligus merupakan investasi untuk mencapai keberhasilan pembangunan bangsa. Oleh karena itu, diselenggarakan pembangunan dibidang kesehatan secara menyeluruh dan berkesinambungan, dengan tujuan meningkatnya kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Derajat kesehatan yang rendah juga berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja yang akhirnya menjadi beban masyarakat dan pemerintah.

Pembangunan nasional di bidang kesehatan pada dasarnya ditujukan kepada semua lapisan masyarakat. Namun pada operasionalnya ditujukan

untuk golongan tertentu dan dilakukan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas. Tanpa mengurangi arti serta pentingnya prakarsa daerah dalam penyelenggaraan otonominya dan untuk menghindari kekosongan penyelenggaraan pelayanan dasar kepada masyarakat maka Kecamatan Sungai Laur melaksanakan kewenangan dalam bidang tertentu termasuk didalamnya kewenangan bidang kesehatan. Di mana kewenangan tersebut dilaksanakan melalui UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang.

Adapun jumlah Puskesmas yang ada di Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan
Jumlah Puskesmas di Kabupaten Ketapang
Tahun 2020

No	Kecamatan	Nama Puskesmas	Jumlah
1	Kec. Kendawangan	Puskesmas Kendawangan	1
2	Kec. Manis Mata	Puskesmas Manis Mata	1
3	Kec. Marau	Puskesmas Marau	1
4	Kec. Singkup	Puskesmas Suka Mulya	1
5	Kec. Air Upas	Puskesmas Air Upas	1
6	Kec. Jelai Hulu	Puskesmas Riam	1
7	Kec. Tumbang Titi	Puskesmas Tumbang Titi	1
8	Kec. Pemahan	Puskesmas Pemahan	1
9	Kec. Sungai Melayu Rayak	Puskesmas Sungai Melayu	1
10	Kec. Matan Hilir Selatan	Puskesmas Sungai besar. Puskesmas Pesaguan	2

Tabel 1.1
(lanjutan)

11	Kec. Benua Kayong	Puskesmas Tuan Tuan	1
12	Kec. Matan Hilir Utara	Puskesmas Kuala Satong	1
13	Kec. Delta Pawan	Puskesmas Mulia Baru Puskesmas Suka Bangun Puskesmas Kedondong	3
14	Kec. Muara Pawan	Puskesmas Tanjung Pura Puskesmas Sungai Awan	2
15	Kec. Nanga Tayap	Puskesmas Nanga Tayap	1
16	Kec. Sandai	Puskesmas Sandai	1
17	Kec. Hulu Sungai	Puskesmas Hulu Sungai	1
18	Kec. Sungai Laur	Puskesmas Sungai Laur	1
19	Kec. Simpang Hulu	Puskesmas Balai Berkuak	1
20	Kec. Simpang Dua	Puskesmas Simpang Dua	1
Jumlah			24

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang 2020

Dapat diketahui pada Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas yang paling banyak yaitu di Kecamatan Delta Pawan.

Salah satu Puskesmas yang beroperasi di Kab. Ketapang adalah Puskesmas Sungai Laur yang berada di Dusun Aur Kuning, Kec. Sungai Laur, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Tujuan berdirinya Puskesmas

di Kecamatan Sungai Laur yaitu untuk mempermudah masyarakat memeriksa kesehatan karena Kecamatan Sungai Laur berada cukup jauh dari Kota Ketapang.

Adapun pelayanan yang diberikan Puskesmas Sungai Laur adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan Umum
2. Pelayanan Anamnesis
3. Pelayanan Pemeriksaan Fisik
4. Pelayanan KB
5. Pelayanan Pemeriksaan Gula Darah
6. Pelayanan Pemeriksaan Kolesterol
7. Pelayanan Pemeriksaan Asam Urat
8. Pelayanan Pemeriksaan Malaria
9. Pelayanan Pemeriksaan Bakteri Tahan Asam Sputum
10. Pelayanan Pemeriksaan Dengue IgG / IgM
11. Pelayanan Pemeriksaan Hemoglobin
12. Pelayanan Golongan Darah
13. Pelayanan Tes Kehamilan (HCG)
14. Pelayanan Pemeriksaan Glukosa/dan Protein Urin
15. Pelayanan Koseling Gizi
16. Pelayanan Konseling Sanitasi
17. Pelayanan Konseling Remaja
18. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut

19. Pelayanan Persalinan
20. Pelayanan Rawat Inap
21. Pelayanan Kefarmasian
22. Pelayanan Laboratorium
23. Pelayanan IVA (Inspeksi Visual Asam Asetat)

Adapun poli-poli yang ada di UPTD Puskesmas Sungai Laur yaitu

1. Poli KIA
2. Poli Anak
3. Poli Gigi
4. Poli Umum

Adapun ruang yang dimiliki oleh UPTD Puskesmas Sungai Laur adalah sebagai berikut:

1. Ruang Laboratorium
2. Ruang Apotek
3. Ruang UGD
4. Ruang Rawat Inap Rumah Bersalin
5. Ruang Rawat Inap Non-Rumah Bersalin.

Adapun jumlah kasur ruang rawat pada UPTD Puskesmas Sungai Laur Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
UPTD Puskesmas Sungai Laur
Jumlah Kasur Ruang Rawat
Tahun 2020

No	Ruang Rawat	Jumlah Kasur
1	Ruang Rawat Inap Umum	4
2	Ruang Rawat Inap Persalinan	2
3	Ruang Rawat Inap Anak	2
4	Ruang VEKA	2
5	Ruang UGD	2

Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Laur, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah kasur ruang rawat di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang sebanyak 12 kasur dan ruangan yang paling banyak memiliki kasur yaitu Ruang Rawat Inap Umum.

Adapun jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan di UPTD Puskesmas Sungai Laur pada Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
UPTD Puskesmas Sungai Laur
Jumlah Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan
Tahun 2017-2019

Jumlah Pasien	2017	2018	2019
Rawat inap	368	319	425
Rawat jalan	10.320	10.176	11.281

Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Laur, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat inap pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 33,31%, dan pada Tahun 2019 jumlah pasien rawat inap mengalami kenaikan sebesar 33,23%. Adapun pasien rawat jalan Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1,39%, dan pada Tahun 2019 pasien rawat jalan mengalami peningkatan sebesar 10,86%.

Selanjutnya pada Tabel 1.4 dapat dilihat jumlah pegawai menurut bagian di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang Tahun 2017-2019.

Tabel 1.4
UPTD Puskesmas Sungai Laur
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Pegawai Negeri Sipil	Pegawai Tidak Tetap
1	Kepala Puskesmas	1	-
2	Bagian Tata Usaha	13	-
3	Bagian Penanggung Jawab UKM Esensial dan Perkesmas	5	7
4	Bagian Penanggung Jawab dan UKM Pengembangan	7	4
5	Bagian Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium	10	16
6	Bagian Penanggung Jawab Jaringan Puskesmas dan Jejaring Fasyankes	1	
Jumlah		37	27
Jumlah Keseluruhan Pewanai		64	

Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Laur, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang keseluruhan pegawainya berjumlah 64 pegawai pada Tahun 2020 yang terdiri dari 37 Pegawai Negeri Sipil dan 27 Pegawai Tidak Tetap. Pegawai Negeri Sipil yang paling banyak jumlahnya adalah di Bagian Tata Usaha sebanyak 35,13% dan Pegawai Tidak Tetap yang paling banyak pada Bagian Penanggung Jawab UKP, Kefarmasian dan Laboratorium sebanyak 59,25%.

Selanjutnya pada Tabel 1.5 dapat dilihat tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang Tahun 2017-2019.

Tabel 1.5
UPTD Puskesmas Sungai Laur
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2017	296	37	10.952	83	256	31	370	3,38
2018	299	37	11.063	23	231	36	290	2,62
2019	287	37	10.619	5	336	110	451	4,25

Sumber: UPTD Puskesmas Sungai Laur,2020

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 tingkat absensi di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2018 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 22,48%, dan pada Tahun 2019 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 62.21%.

Menurut Priansa (2018:295):

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai yang sedang tidak masuk. Pegawai tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya

untuk pegawai pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi, biaya juga bisa tinggi.

Sopiah (2008) dalam Priansa (2018:236): “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Presensi yang digunakan UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang masih menggunakan presensi manual yaitu dengan tanda tangan kehadiran pada lembaran kertas yang sudah disediakan. Jika pegawai tidak hadir maka tunjangan kinerjanya dipotong sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2018 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Pada Pasal 8 ayat (3) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah dikenakan pemotongan sebesar 5% (lima persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja; dan
2. Tidak masuk bekerja dengan keterangan yang sah, bukan kedinasan, dan tidak memiliki hak atas sisa cuti tahunan dikenakan pemotongan sebesar 4% (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja.

Sedangkan pada pasal 8 ayat (4) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Cuti sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan yang diketahui atasan untuk 1 (satu) hari, surat keterangan dokter untuk 2 (dua) sampai dengan 14 (empat belas hari) dikenakan pemotongan sebesar 2% (dua persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk bekerja;
2. Cuti melahirkan atau mengalami gugur kandungan yang tidak rawat inap, tidak dikenakan pemotongan Tunjangan Kinerja untuk paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan untuk hari berikutnya dikenakan pemotongan sebesar 2% (dua persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Selanjutnya, pada Tabel 1.6 dapat dilihat rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang Tahun 2017-2019.

Tabel 1.6
UPTD Puskesmas Sungai Laur
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)	Sebutan
2017	80,49	-	Baik
2018	80,88	0,48	Baik
2019	82,26	1,71	Baik

Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Laur, 2020.

Pada Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,48%, dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1,71%.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, nilai

prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Nilai dan Sebutan Prestasi Kerja Pegawai

No	Nilai	Sebutan
1	> 91	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	< 50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah RI No. 46 Tahun 2011

Menurut Khan et. Al. (2010) dalam Busro (2020:75): berpendapat bahwa: “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Menurut Wibowo (2017:321): “Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang ?

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar di luar penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini pada hal-hal berikut :

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

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan dan pengembangan kemampuan penulis dalam berpikir secara ilmiah.

2. Bagi UPTD Puskesmas Kecamatan Sungai Laur Kabupaten Ketapang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang dalam melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan informasi untuk almamater dan membantu para peneliti lainnya yang tertarik dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2017:60): “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Menurut Sherman, et al (1998) dalam Edison, dkk (2018:172):

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari Bahasa Latin, *movere*, yang berarti ‘bergerak’. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang

mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Priansa (2018:206), menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat hirarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Edison, dkk (2018:221), komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor Logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan menghasilkan 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.

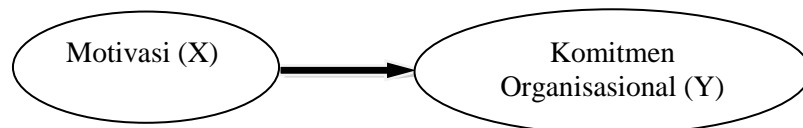
3. Faktor Harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Ikatan Emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha dan Hasib (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun”, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya”, menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X = Motivasi

Y = Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. 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”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mustafa (2013:92): “Metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam suatu penelitian, karena terhadap data itulah pengujian atau analisis akan dilakukan”. Data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut Mustafa (2013:92): “Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian)”. Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan 2 cara yaitu sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Mustafa (2013:96): “Wawancara (*interview*) merupakan metode untuk mendapatkan data primer dengan cara komunikasi dua arah”. Penulis melakukan wawancara dengan

Kepala Puskesmas mengenai permasalahan yang terdapat pada UPTD Puskesmas Sungai Laur.

2) Kuesioner

Menurut Mustafa (2013:99):

Metode kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya.

Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi dan pendapat pegawai mengenai komitmen organisasional. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang.

b. Data Sekunder

Menurut Mustafa (2013:92): “Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasi, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap, jumlah absensi pegawai, nilai rata-rata prestasi kerja, jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang Pegawai Negeri Sipil di Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 Pegawai Negeri Sipil.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

5. Skala Pengukuran

Untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai motivasi dan komitmen organisasional digunakan kuesioner dengan pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Adapun skala *likert* yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut berisi skor, yaitu:

Table 1.8
Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert

No	Alternatif 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

6. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan dalam membuat kesimpulan, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “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”.

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* lebih 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r tabel (α ; $n - 2$) n = jumlah sampel.
- c) Nilai $sig \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan 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 dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov*. Adapun pengambilan keputusan uji ini yaitu:

- 1) Jika signifikansi $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan ini adalah untuk meramalkan dan memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b \cdot X$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Keterangan :

X = variabel bebas (Motivasi)

Y = variabel terikat (Komitmen Organisasional)

a dan b = konstanta

d. Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara Motivasi (X) dan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil (Y) di UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*.

Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-3,99	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

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 variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil (Y) di UPTD Puskesmas Kecamatan Sungai Laur Kabupaten Ketapang.

Rumus :

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

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji f)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “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”.

Menurut Siregar (2017:390), langkah-langkah untuk uji kelayakan:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh motivasi Pegawai Negeri Sipil.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh motivasi Pegawai Negeri Sipil.

2) Menentukan taraf nyata $\alpha = 5 \%$

3) Kaidah pengujian:

Jika $F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berumur 25 – 34 tahun, pendidikan terakhir D3, memiliki masa kerja 1 sampai dengan 10 tahun, memiliki golongan / ruang II/c, bekerja di Bagian Tata Usaha, memiliki penghasilan per bulan Rp.3.000.000,00 - Rp.3.999.999,00, sudah kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,636 + 0,563 X$
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,492. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dengan variabel Komitmen Organisasional adalah cukup karena nilainya berada pada interval 0,40-0,599.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,242 . Hal ini berarti bahwa 24,2% Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh Motivasi sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa nilai F hitung $11,151 > F$ Tabel 4,12, maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier sederhana dapat

digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Motivasi.

B. Saran

1. Terkait Pegawai Negeri Sipil yang sering datang terlambat, pimpinan diharapkan dapat mengadakan pertemuan rutin di mana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka memiliki tanggung jawab.
2. Untuk meningkatkan motivasi Kepala Puskesmas lebih memperhatikan kebutuhan setiap pegawai dan tidak membeda-bedakan dalam memberi semangat dan dorongan demi tercapainya kinerja yang baik.
3. UPTD Puskesmas Sungai Laur Kabupaten Ketapang hendaknya memperhatikan kebutuhan dan menghargai kontribusi pegawai dalam pemberian kompensasi yang layak, mengingat tugas dan tanggung jawabnya tidak mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2020. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Khomariyah. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi**. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. **Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial**.CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mustafa, Zainal. 2013.**Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi**. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011**. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2018**. Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Priansa, Donni Juni. 2018. **Perencanaan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia**. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017.**Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang. 2015. **Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Tania, Anastasia dan Eddy Sutanto. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.Dai Knife Di Surabaya**. Jurnal AGORA. Vol. 1 (3).
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kinerja**. PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Widodo, Suparno Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Yudha, Elit Prambara dan Fatin Fadhilah Hasib. 2014. **Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun.**Jurnal JESTT. Vol. 1 (5), Hal 305-323

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL UPTD PUSKESMAS SUNGAI LAUR KABUPATEN KETAPANG”

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, dengan hormat saya:

Nama : Pricilla
NIM : 151310512
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :
Golongan / Ruang :
Bagian :
Rata-rata Penghasilan Per Bulan :
Status Perkawinan :
Jumlah Tanggungan :
No. Hp :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda silang (X) atau tanda *Check List* (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi Bapak / Ibu / Saudara.

2. Mohon anda mengisi sesuai yang anda rasakan karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.

Pilihan terhadap pertanyaan sebagai berikut :

Kategori	Skor	Kode
Sangat Setuju	5	SS
Setuju	4	S
Kurang Setuju	3	KS
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

C. Daftar Pertanyaan Untuk Mengukur Motivasi

No	Pertanyaan Mengenai Motivasi	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
Kebutuhan rasa aman						
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena Kepala Puskesmas sangat menyenangkan.					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat kerja terdapat program pensiun.					
Kebutuhan untuk disukai						

7	Kepala Puskesmas sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Kepala Puskesmas selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9	Kepala Puskesmas tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapat perhatian yang sama.					
Kebutuhan Harga Diri						
10	Kepala Puskesmas selalu memperlakukan pegawai dengan baik.					
11	Kepala Puskesmas selalu bersikap sopan kepada pegawai					
12	Kepala Puskesmas sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.					
Kebutuhan Pengembangan Diri						
13	Kepala Puskesmas selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawai untuk mengembangkan diri.					
14	Kepala Puskesmas memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.					

No	Pertanyaan Mengenai Komitmen Organisasional	SS	S	KS	TS	STS
Faktor Logis						
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di Puskesmas ini.					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya merasakan bahwa tempat kerja saat ini sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain					
Faktor Lingkungan						
4	Kepala Puskesmas sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
5	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
6	Kepala Puskesmas selalu memberi ruang seluas-luasnya dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit untuk pindah ke tempat lain.					
Faktor Harapan						
7	Saya akan bertahan di Puskesmas ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
8	Saya akan bertahan di Puskesmas ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.					

Faktor Ikatan Emosional						
9	Saya tidak akan pindah kerja karena merasa mencintai pekerjaan saya saat ini.					
10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi kepada Pemerintah.					

Lampiran 2

Eidentitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Golongan / Ruang	Penghasilan Perbulan	No Hp
1	Mahbin, SM	Laki – Laki	55	S1	III/d	5.000.000	085245319270
2	Yohanes Kacong	Laki – Laki	53	D3	III/c	4.000.000	081203648811
3	Supranata	Laki – Laki	53	D3	III/d	5.000.000	081288570813
4	Habibah,Amd.Keb	Perempuan	50	D3	III/d	5.250.000	081352106050
5	Melitiana	Perempuan	53	D3	III/c	4.000.000	081200783211
6	Dr. Yudi Apriyanto	Laki – Laki	33	S1	III/b	4.500.000	082353025095
7	Abdul Huda, S. Kep	Laki – Laki	37	S1	III/b	3.700.000	081253543307
8	Agustinus Andri	Laki - Laki	43	D3	III/b	4.000.000	081316543212
9	Esron Sianturi	Laki - Laki	53	D3	III/b	4.000.000	081359045758
10	Alexander	Laki - Laki	43	D3	III/a	3.500.000	081214177587
11	M. Bawal	Laki – Laki	43	D3	III/b	4.000.000	085215533136
12	Sukmawati	Perempuan	36	D3	III/b	4.000.000	-
13	Afria	Perempuan	39	D3	III/a	3.500.000	081254735266
14	Subagio	Perempuan	43	D3	III/a	4.000.000	-

15	Herni Sunarya	Perempuan	46	D3	II/d	3.250.000	082254229655
16	Hariani	Perempuan	42	D3	II/d	4.000.000	082253497466
17	Yulius Eko Liono	Laki - Laki	37	D3	II/c	3.500.000	-
18	T.Puji Rahayu	Perempuan	32	D3	II/c	3.000.000	08215902041
19	Mukholifah	Perempuan	31	D3	II/d	3.000.000	085386929890
20	Heidi Agustina	Perempuan	31	D3	II/c	2.751.000	081251012771
21	F.Ervina W.P	Perempuan	31	D3	II/c	2.751.000	085253474226
22	M. Ismowardani	Perempuan	35	D3	II/c	2.571.000	082246476221
23	Yayuk Basuki	Perempuan	33	D3	II/c	2.750.000	085250568316
24	Marsia Milan	Perempuan	30	D3	II/c	2.571.000	085245986377
25	Juwinarti	Perempuan	31	D3	II/c	2.751.000	085245003395
26	Eva Angelia	Perempuan	33	D3	II/c	2.751.000	082255842104
27	Maryati	Perempuan	32	D3	II/c	2.751.000	085360480423
28	Zedi Prasetyo	Laki – Laki	34	D3	II/c	3.000.000	082246903110
29	Siti Zahra	Perempuan	37	SMA	II/b	3.000.000	-
30	Rina Silfianti	Perempuan	36	D3	II/c	3.000.000	-
31	Marius Natus Adrianto	Laki – Laki	41	D3	II/a	2.550.000	-
32	N.S.M.Joko Tomi	Laki – Laki	47	S1	II/a	4.500.000	085251024502

33	Kristina Meidawati	Perempuan	32	D3	II/a	2.550.000	085151638811
34	Petrus Hendra	Laki - Laki	31	S2	II/a	2.700.000	081211651213
35	Fredy Eka Saputra	Laki - Laki	34	S1	III/a	3.000.000	085252535411
36	Rusita Nunung	Perempuan	33	D3	II/d	2.750.000	081236456322
37	Maria . R	Perempuan	56	D3	II/d	4.000.000	0853676332001

Lampiran 3

Tabulasi Motivasi

No Responden	Motivasi (X)															XR
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	XT	
1.	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	64	4,57142857
2.	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	62	4,42857143
3.	4	3	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	59	4,21428571
4.	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	59	4,21428571
5.	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4,21428571
6.	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	60	4,28571429
7.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4,14285714
8.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	3,78571429
9.	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	60	4,28571429
10.	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	56	4
11.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3,92857143
12.	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4,07142857
13.	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	53	3,78571429
14.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3,92857143
15.	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	61	4,35714286
16.	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	58	4,14285714
17.	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	61	4,35714286
18.	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	60	4,28571429
19.	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
20.	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	62	4,42857143

21.	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	58	4,14285714
22.	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60	4,28571429
23.	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	60	4,28571429
24.	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	63	4,5
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
26.	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	60	4,28571429
27.	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	59	4,21428671
28.	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53	3,78571429
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
31.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	4,92857143
32.	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	54	3,85714286
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
34.	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63	4,5
35.	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	62	4,42857143
36.	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	56	4
37.	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	50	3,57142857

Lampiran 4

Tabulasi Komitmen Organisasional

No Responden	Motivasi (X)											
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	yT	yR
1.	4	4	4	5	5	3	3	5	5	2	40	4
2.	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	42	4,2
3.	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	37	3,7
4.	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37	3,7
5.	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3,8
6.	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	3,6
7.	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36	3,6
8.	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	37	3,7
9.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
10.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	3,7
11.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,8
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
13.	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3,6
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
15.	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39	3,9
16.	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	40	4
17.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	4,6
18.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2
19.	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	45	4,5
20.	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44	4,4
21.	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43	4,3
22.	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45	4,5
23.		4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
24.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4,8
25.	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	41	4,1
26.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
27.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4
28.	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	3,6
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
31.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,8
32.	3	4	2	4	3	5	3	4	4	4	36	3,6
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,9
34.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4,3
35.	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	40	4
36.	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	41	4,1
37.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	3,7

x6	Pearson Correlation	-,118	-,289	,191	,289	,538*	1	-,059	,022	,373*	,278	,314	,238	,238	,173	,454**
	Sig. (2-tailed)	,485	,083	,259	,083	,001		,727	,898	,023	,096	,058	,156	,156	,306	,005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x7	Pearson Correlation	,136	-,234	,414*	,426*	,140	-,059	1	,527*	,367*	,141	,092	,281	,177	,283	,504**
	Sig. (2-tailed)	,421	,164	,011	,009	,409	,727		,001	,025	,407	,589	,092	,295	,090	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x8	Pearson Correlation	-,159	-,137	,359*	,311	,194	,022	,527*	1	,142	,095	-,072	-,103	-,103	,185	,336*
	Sig. (2-tailed)	,347	,419	,029	,061	,250	,898	,001		,401	,575	,674	,544	,544	,273	,042
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x9	Pearson Correlation	,041	-,302	,232	,133	,235	,373*	,367*	,142	1	,373*	,301	,282	,282	-,005	,525**
	Sig. (2-tailed)	,809	,069	,168	,433	,162	,023	,025	,401		,023	,070	,091	,091	,976	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x10	Pearson Correlation	,060	-,289	,384*	,201	,312	,278	,141	,095	,373*	1	,686*	,332*	,332*	,376*	,641**
	Sig. (2-tailed)	,723	,083	,019	,234	,060	,096	,407	,575	,023		,000	,045	,045	,022	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x11	Pearson Correlation	,321	-,189	-,046	,054	,178	,314	,092	-,072	,301	,686**	1	,308	,211	,308	,484**
	Sig. (2-tailed)	,053	,263	,788	,750	,291	,058	,589	,674	,070	,000		,064	,209	,063	,002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x12	Pearson Correlation	,356*	-,363*	,149	,379*	,201	,238	,281	-,103	,282	,332*	,308	1	,805**	,459**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,030	,027	,378	,021	,233	,156	,092	,544	,091	,045	,064		,000	,004	,000

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x13	Pearson Correlation	,171	-,292	,249	,288	,279	,238	,177	-,103	,282	,332*	,211	,805*	1	,564**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,313	,079	,137	,084	,094	,156	,295	,544	,091	,045	,209	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x14	Pearson Correlation	,019	-,273	,264	,067	,410*	,173	,283	,185	-,005	,376*	,308	,459*	,564**	1	,529**
	Sig. (2-tailed)	,911	,102	,114	,693	,012	,306	,090	,273	,976	,022	,063	,004	,000		,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
xt	Pearson Correlation	,357*	-,403*	,548*	,626*	,584*	,454*	,504*	,336*	,525*	,641**	,484*	,630*	,604**	,529**	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,013	,000	,000	,000	,005	,001	,042	,001	,000	,002	,000	,000	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Yt
y1	Pearson Correlation	1	,330*	,266	,208	,141	-,041	,125	,079	-,175	-,038	,356*
	Sig. (2-tailed)		,046	,112	,216	,406	,809	,461	,644	,301	,825	,030
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y2	Pearson Correlation	,330*	1	,285	,334*	,181	,140	,128	,123	,428**	,213	,576**
	Sig. (2-tailed)	,046		,088	,043	,282	,407	,450	,469	,008	,205	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y3	Pearson Correlation	,266	,285	1	,408*	,597**	,210	,173	,000	,325*	,082	,640**
	Sig. (2-tailed)	,112	,088		,012	,000	,211	,305	1,000	,049	,629	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y4	Pearson Correlation	,208	,334*	,408*	1	,701**	,424**	,231	,322	,216	,112	,677**
	Sig. (2-tailed)	,216	,043	,012		,000	,009	,169	,052	,199	,508	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y5	Pearson Correlation	,141	,181	,597**	,701**	1	,241	,369*	,143	,352*	,074	,711**
	Sig. (2-tailed)	,406	,282	,000	,000		,150	,025	,397	,033	,664	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y6	Pearson Correlation	-,041	,140	,210	,424**	,241	1	,388*	,000	-,019	,178	,392*
	Sig. (2-tailed)	,809	,407	,211	,009	,150		,018	1,000	,912	,292	,016
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y7	Pearson Correlation	,125	,128	,173	,231	,369*	,388*	1	,345*	-,047	,429**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,461	,450	,305	,169	,025	,018		,037	,783	,008	,000

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y8	Pearson Correlation	,079	,123	,000	,322	,143	,000	,345*	1	,072	,000	,337*
	Sig. (2-tailed)	,644	,469	1,000	,052	,397	1,000	,037		,673	1,000	,041
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y9	Pearson Correlation	-,175	,428**	,325*	,216	,352*	-,019	-,047	,072	1	,256	,481**
	Sig. (2-tailed)	,301	,008	,049	,199	,033	,912	,783	,673		,127	,003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y10	Pearson Correlation	-,038	,213	,082	,112	,074	,178	,429**	,000	,256	1	,467**
	Sig. (2-tailed)	,825	,205	,629	,508	,664	,292	,008	1,000	,127		,004
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
yt	Pearson Correlation	,356*	,576**	,640**	,677**	,711**	,392*	,592**	,337*	,481**	,467**	1
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,041	,003	,004	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	14

Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28892823
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,063
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,636	,716		2,284	,029
	Motivasi	,563	,169	,492	3,339	,002

- Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Hasil Koefisien Korelasi (R) dan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,220	,29303

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,957	1	,957	11,151	,002 ^b
	Residual	3,005	35	,086		
	Total	3,963	36			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Motivasi