PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

OLEH:

RAHMAT HIDAYAT
NIM. 141310208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2021

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Tanggung jawab Yuridis Kepada:

RAHMAT HIDAYAT
NIM. 141310208

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 08 Juli 2021

Pembimbing Utama	**Penguji Utama**
Devi Yasmin, SE, MM	**Dr. Helman Fachri, SE, MM**
NIDN. 00-300667-01	NIDN. 11-070561-01
Pembimbing Pembantu	**Penguji Pembantu**
Sukardi, SE, MM	**Sumiyati, SE, MM**
NIDN. 11-220282-01	NIDN. 11-251178-01

Pontianak, 08 Juli 2021
Disahkan Oleh:
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN,

Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAHMAT HIDAYAT
NIM : 141310208

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 08 Juli 2021
Yang Membuat Pernyataan

Rahmat Hidayat
NIM: 141310208

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat". Skripsi ini merupakan salah satu syarat akhir memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

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

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Heriyanto, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Devi Yasmin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.
6. Bapak Sukardi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia membimbing penulisan dengan memberikan arahan dan masukan mengenai materi di dalam skripsi ini.
7. Bapak, Ibu Dosen, serta Staf Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak memberikan bantuan dan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan beserta pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil demi masa depan penulis.
10. Rekan-rekan mahasiswa yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah bersama merasakan pahit dan getir dalam mengarungi dunia kampus.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangannya. Saran-saran yang konstruktif sangat penulis harapkan, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Pontianak, 08 Juli 2021
Peneliti

Rahmat Hidayat
NPM. 141310208

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 125 pegawai dan dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien derterminasi (R^2), uji F (uji serempak) dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah $Y= 0,743 + 0,187(X_1) + 0,564(X_2) + e$. Koefisien korelasi adalah 0,685, nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional berada pada kategori kuat. Koefisien determinan R^2 yang diperoleh adalah 0,469, artinya variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 46,9%, sedangkan sisanya yaitu 53,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan nilai probabilitas *value* < 0,05, sehingga Ho ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK iii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Permasalahan 6

C. Pembatasan Masalah 6

D. Tujuan Penelitian 7

E. Manfaat Penelitian 7

F. Kerangka Pemikiran 8

G. Metode Penelitian 11

1. Jenis Penelitian 11

2. Teknik Pengumpulan Data 11

3. Populasi dan Sampel 13

4. Variabel Penelitian 14

5. Skala Pengukuran 15

6. Teknik Analisis Data 15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia 23

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 23

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 23

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 24

B. Motivasi 26

1. Pengertian Motivasi 26

2. Jenis-Jenis Motivasi 26

3. Tujuan Motivasi 28

4. Metode Motivasi 29

5. Faktor-Faktor Motivasi 29

C. Kepuasan Kerja 30

1. Pengertian Kepuasan Kerja 30

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... 31

D. Komitmen Organisasional..... 32

1. Pengertian Komitmen Organisasional 32

2. Prinsip Komitmen Organisasional 33

3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional..... 33

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional..... 34

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 35

B. Visi dan Misi 36

C. Motto 37

D. Struktur Organisasi 37

E. Sarana dan Prasana..... 70

F. Jam Kerja Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat..... 70

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 72

B. Uji Intrumen 77

C. Uji Asumsi Dasar 80

D. Analisis Regresi Linier Berganda 83

E. Koefisien Korelasi (r)..... 84

F. Koefisien Determinasi (R^2)..... 84

G. Uji F (Uji Serempak)..... 84

H. Uji t (Parsial)..... 85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 87

B. Saran..... 88

DAFTAR PUSTAKA 89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.3	Angka dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja PNS	4
Tabel 1.4	Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 – 2020..	5
Tabel 1.5	Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert	15
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	73
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Bagian.....	74
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Golongan / Ruang.....	74
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	75
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Gaji Per Bulan	75
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan	76
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	76
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	76
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	78
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	79
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional	79
Tabel 4.14	Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.15	Uji Linieritas Model Regresi	81

Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas 82

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linier Berganda..... 83

Tabel 4.18 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) 84

Tabel 4.19 Hasil Uji F (Uji Simultan) 85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 11

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat .. 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 91

Lampiran 2 Karakteristik Responden 96

Lampiran 3 Data Sebaran Angket motivasi (X_1) 101

Lampiran 4 Data Sebaran Angket Kepuasan Kerja (X_2) 103

Lampiran 5 Data Sebaran Angket Komitmen Organisasional (Y) 105

Lampiran 6 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)..... 106

Lampiran 7 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan (X_2) 107

Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)..... 108

Lampiran 9 Uji Normalitas Data..... 109

Lampiran 10 Uji Linieritas..... 110

Lampiran 11 Uji Multikolinieritas 111

Lampiran 12 Regresi Linier Berganda..... 112

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL ii
DAFTAR GAMBAR iii
DAFTAR LAMPIRAN iv

BAB I PENDAHULUAN 1
- A. Latar Belakang 1
- B. Permasalahan 6
- C. Pembatasan Masalah 6
- D. Tujuan Penelitian 7
- E. Manfaat Penelitian 8
- F. Kerangka Pemikiran 8
- G. Metode Penelitian 12
  1. Jenis Penelitian 12
  2. Teknik Pengumpulan Data 12
  3. Populasi dan Sampel 14
  4. Variabel Penelitian 15
  5. Skala Pengukuran 16
  6. Teknik Alat Analisis 16

DAFTAR PUSTAKA 22

LAMPIRAN-LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Fungsi Dinas Kesehatan Provinsi 2

Tabel 1.2 Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Daftar Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jabatan Tahun 2018 2

Tabel 1.3 Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016-2019 4

Tabel 1.4 Dinas Provinsi Kalimantan Barat Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai 5

Tabel 1.5 Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat Nilai Rata-Rata Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Tahun 2017 – 2019 5

Tabel 1.6 Skor Jawaban 16

Tabel 1.7 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.... 19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat 12

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Arah kebijaksanaan pemerintah daerah adalah pembangunan yang bermuara pada upaya pembangunan potensi yang dimiliki oleh daerah agar mampu memberdayakan dan memacu laju pertumbuhan pembangunan di segala bidang dengan daya saing antar daerah untuk kesejahteraan kehidupan masyarakat. Kewenangan otonomi daerah dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.

Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016, Dinas Kesehatan Provinsi mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi. Dinas Kesehatan kabupaten/kota mempunyai tugas membantu Bupati/Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah kabupaten/kota.

Adapun fungsi Dinas Kesehatan Provinsi adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan

dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan.

2. Pelaksanaan evalusasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan
3. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait dengan bidang kesehatan.

Jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Pegawai	
		PNS	Non PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris	1	-
	a. Sub Bagian Renja dan Monev	4	2
	b. Sub Bagian Keuangan dan Aset	7	1
	c. Sub Bagian Umum dan Aparatur	12	2
3	Bidang Kesehatan Masyarakat	25	1
4	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	25	2
5	Bidang Pelayanan dan Kesehatan	27	2
6	Bidang Sumber Daya Kesehatan	24	-
Jumlah Pegawai		126	10

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS berada pada Bagian Bidang Pelayanan dan Kesehatan sebesar 21,43% dan sebagian besar

Non PNS berada pada Sub Bagian Renja dan Monev, Sub Bagian Umum dan Aparatur, Bagian Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, dan Bidang Pelayanan dan Kesehatan masing-masing sebesar 20%.

Pegawai Dinas Kesehatan yang melakukan presensi dengan sidik jari. Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	HK x JP	Absensi Pegawai Negeri Sipil				Tingkat Absensi (%)
					Sakit	Izin	Alpha	Jlh	
1	2018	125	214	26.750	85	272	-	357	1,33
2	2019	125	319	39.875	70	225	-	295	0,74
3	2020	125	297	37.125	75	235	1	311	0,84

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Tingkat absensi pegawai dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari ker per bulan}} \text{x}100\%$$

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Data Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2019 menurun sebesar 44,36%, dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 13,51%.

Ketidakhadiran pegawai mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja. Menurut Priansa (2017:234): “Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai

pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya". Menurut Badriyah (2017:246): "Kesediaan staf untuk tetap hadir, aktif dan bertahan di lingkungan organisasi/lembaga dapat dikarenakan kepuasan yang dirasakannya terhadap pekerjaan dan organisasinya".

Menurut Bapak Saibriker selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur meskipun tingkat absensi mengalami penurunan, namun jumlah ketidakkehadiran pegawai masih cukup besar, sehingga mengakibatkan meningkatnya pengaduan dari para pelanggan seperti lambatnya dalam memberikan pelayanan. Belum adanya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang sudah lama bekerja, serta adanya tawaran kenaikan pangkat bagi pegawai baru yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi daripada pegawai yang sudah lama bekerja, menyebabkan pegawai merasa diperlakukan tidak adil. Selain itu, tidak adanya perpindahan jabatan membuat pekerjaan menjadi monoton.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, angka dan sebutan nilai prestasi kerja PNS adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Angka dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja PNS

No.	Angka	Sebutan
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang

Tabel 1.3
(Lanjutan)

5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Adapun nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Nilai Rata-Rata	Naik / Turun (%)
2018	85,37	
2019	85,32	(0,06)
2020	85,45	0,15

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2020

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,06%, dan Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,15%.

Menurut Priansa (2017:52): "Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)". Menurut Badriyah (2017:247): "Apabila seseorang telah menemukan rasa puas terhadap pekerjaannya, ia memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, menurunnya rasa puas dalam diri seseorang terhadap pekerjaan akan menurunkan keterikatan individu dengan pekerjaannya".

Menurut Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur selama ini pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawainya dan masih kurang penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah "Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat?"

C. Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini, dibatasi pada hal-hal sebagai 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. Kepuasan kerja dibatasi pada:
   a. Upah
   b. Pekerjaan
   c. Kesempatan promosi
   d. Penyelia
   e. Rekan sekerja
3. Komitmen organisasional dibatasi pada:
   a. Faktor logis

b. Faktor lingkungan

c. Faktor harapan

d. Faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai khususnya pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan acuan dalam penelitian khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Samsudin (2010:282): "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja". Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2016:176-177): ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

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

Menurut Priansa (2017:229):

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang/suka maupun tidak senang/tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) kepuasan kerja dapat diukur menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Upah
   Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
   Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi
   Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
   Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja
   Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Priansa (2017:111): "Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan".

Menurut Edison, dkk (2016:225-226) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi:

1. Faktor logis
   Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan

Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

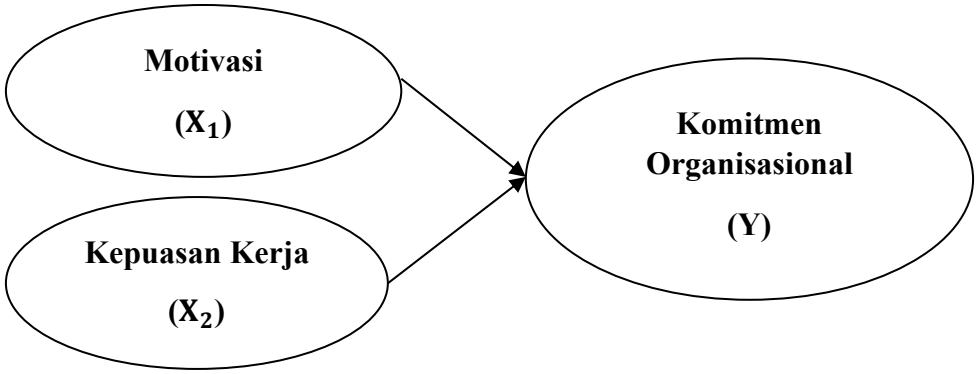
3. Faktor harapan
   Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional
   Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan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

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan referensi atau dasar dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Akbar, dkk (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul", menyimpulkan bahwa kebutuhan berprestasi, kekuasaan, afiliasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Yanti, dan Fachri (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat", menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

Kerangka pemikiran pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat



Di mana:

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): "Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:8): "Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya tanpa melalui perantara atau pihak pertama dan data primer diperoleh oleh peneliti digunakan untuk menjawab penelitian yang digunakan dan data primer dapat berupa pernyataan atau tanggapan yang diperoleh melalui instrumen penelitian".

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara". Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat untuk memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): "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 sistem yang sudah ada".

Responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:8): "Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara yang telah didokumentasikan berupa bukti, catatan, laporan berdasarkan nilai historis". Data sekunder dalam penelitian ini antara lain: jumlah pegawai menurut jabatan, nilai rata-rata prestasi kerja, dan jumlah absensi pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Menurut Margono (2004) dalam Hardani, dkk (2020:361): "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karaktersitik tertentu di dalam suatu penelitian".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan provinsi Kalimantan Barat tidak termasuk Kepala Dinas. Jumlah populasi dalam penelitian adalah sebanyak 125 pegawai pada Tahun 2021.

b. Sampel Penelitian

Menurut Husain dan Purnomo (2001) dalam Hardani, dkk (2020:362): "Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling". Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Hardani, dkk (2020:369): "Ciri utama sampling ini dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel yang digunakan pada penelitian adalah berjumlah 125 PNS pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan Kepala Dinas tidak termasuk sampel dalam penelitian ini.

4. Variabel Penelitian

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:3): "Variabel dapat dikatakan sebagai objek, sifat, atau atribut yang memiliki nilai yang dapat diukur dan diteliti untuk dicari tahu nilai kebenarannya". Dengan demikian variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:4): "Variabel *independent* adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat.". Dengan demikian variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

b. Variabel Terikat

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:4): “Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas”. Dengan demikian yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Angket yang digunakan terdiri dari item dengan beberapa pilihan atau alternatif jawaban, setiap item memiliki 5 alternatif jawaban yang merujuk pada Skala *Likert*.

Menurut Hardani, dkk (2020:390-391):

Skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala *Agree* dan *Disagree*. Masing-masing skor item dijumlahkan untuk menghasilkan skor total bagi responden. Skala Likert terdiri dari dua bagian-bagian item dan bagian evaluasi. Bagian item biasanya merupakan pernyataan tentang produk, acara, atau sikap tertentu. Bagian evaluasi adalah daftar tanggapan seperti "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Skala lima titik digunakan di sini. Kemudian nomor seperti +2, +1, 0, –1, –2 digunakan.

Skor setiap alternatif jawaban berdasarkan Skala *Likert* dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert

No.	Keterangan	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

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. Untuk dapat dikatakan instrumen penelitian yang baik, paling tidak memenuhi kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

Uji instrumen dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:9):

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu data penelitian digunakan, dalam implementasinya untuk kepentingan akademis dalam menempuh tugas akhir khususnya pada penelitian kuantitatif dalam menentukan sahnya suatu data digunakan dalam penelitian memiliki ketentuan ketentuan yang harus dipenuhi.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2017:77):

Suatu intrumen penelitian dikatakan valid, bila:
a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 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 Ariawaty dan Evita (2018:17): "Uji reliabilitas dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh melalui instrumen penelitian telah memiliki tingkat kehandalan dalam menjelaskan keadaan yang terjadi pada sebuah objek penelitian yang akan dianalisis". Dalam penelitian ini, uji

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tekhnik *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 Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas Data

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:21):

> Uji normalitas data pada penelitian digunakan untuk mengetahui apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi secara normal atau tidak, sebuah data akan terlihat baik digunakan untuk menganalisis dalam menjawab dan menjelaskan fenomena apabila data penelitian memiliki distribusi secara normal atau memenuhi normalitas data.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov.* Menurut Purnomo (2016:112):

> Uji *One Sample Kolomogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

2) Ui Linieritas

Menurut Purnomo (2016:94):

> Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Pengujian pada *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:26):

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel *independent* pada model regresi saling berkorelasi. Untuk memenuhi kriteria BLUE, tidak boleh terdapat korelasi antara setiap variabel *independent* pada model regresi. Apabila terjadi korelasi antara variabel *independent*, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

a) Apabila *tolerance value* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
b) Apabila *tolerance value* < 0,1 dan *VIF* > 10, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:32):

Anaisis regresi berganda berlaku pada variabel penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu (1) dan memeiliki variabel dependen satu (1) ataupun memiliki persamaan sebagai berikut:

Y= a + b1.X1 + b2X2.....

Keterangan

Y : adalah variabel dependen
A : adalah konstanta
X1 : adalah variabel independen yang pertama
X2 : adalah variabel independen yang kedua

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y= a + b1X1 + b2X2

Keterangan

Y : Komitmen Organisasional

A : Konstanta

X1 : Motivasi

X2 : Kepuasan Kerja

d. Korelasi Berganda (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. Nilai korelasi (r) = ($-1 \leq 0 \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di mana antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment.* Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

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)".

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dalam mempengaruhi variabel

terikat yaitu komitmen organisasional (Y) dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$KD = (r)^2 x100\%$

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji F (Uji Serempak)

Siregar (2017:439) mengemukakan: "Hipotesis berdasarkan uji-F hanya digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) memengaruhi satu variabel tak bebas".

Adapun hipotesis dengan menggunakan uji F adalah:

H_a = Motivasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

H_o= Motivasi dan kepuasan kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Menurut Purnomo (2016:169): "Kriteria pengujian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak ".

g. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179) mengemukakan: "Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen".

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

   Ho : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

   Ha : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

2) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

   Ho : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

   Ha : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Kriteria keputusan yang dapat diambil mengacu pada kriteria: jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka Ho ditolak dan Ha

diterima. Sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) maka Ho diterima dan Ha ditolak.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden sebagian besar perempuan, berusia 39-43 tahun, berpendidikan S-1, bekerja pada Bidang Pelayanan dan Kesehatan, mempunyai golongan / ruang III/d, masa kerja antara 31-35 tahun, gaji per bulan Rp. 3.000.000 - Rp. 4.499.999, berstatus kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 4 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y= 0,743 + 0,187(X_1) + 0,564(X_2) + e$.
3. Koefisien korelasi adalah 0,685, artinya variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasional.
4. Koefisien determinan R^2 yang diperoleh adalah 0,469, artinya variabel komitmen organisasional (y) dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 46,9%, sedangkan sisanya yaitu 53,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Uji F menunjukkan nilai probabilitas *value* < 0,05, sehingga Ho ditolak yang artinya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap komitmen organisasional.
6. Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.

87

B. Saran

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

1. Keamanan pegawai dalam bekerja perlu diperhatikan, sehingga pegawai merasa terlindungi pada saat bekerja.
2. Promosi jabatan harus dilakukan secara transparan sehingga pegawai merasa diperlakukan secara adil.
3. Kerjasama antara pegawai harus ditingkat dengan memberikan tugas pekerjaan yang dilakukan secara *team work.*

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, Dimas Muhammad, Heru Kurnianto Tjahjono, dan Rr. Sri Handari Wahyuningsih. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. ***Proceeding Health Architecture***, 1 (1), 53-56.

Ariawaty, Rina Novianty, dan Siti Noni Evita. 2018. ***Metode Kuantitatif Praktis.*** PT. Bima Pratama Sejahtara, Bandung.

Badriyah, Mila. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Pustaka Setia, Bandung.

Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi***. Alfabeta, Bandung.

Enny, Mahmudah. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Ubhara Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara, Surabaya.

Ghozali, Imam. 2018. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9***. Undip, Semarang.

Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana, Ria Rahmatul Istiqomah. 2020. ***Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.*** CV Pustaka Ilmu, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif***. UGM, Yogyakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Rineka Cipta, Jakarta.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2016

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Priansa, Donni Juni. 2017. ***Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Instansi***. Pustaka Setia, Bandung.

Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. ***Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi.*** CV Wade Group, UNMUH Ponorogo Press.

Samsudin, Sadili. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Pustaka Setia, Bandung.

Siregar, Syofian. 2017. ***Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.*** Bumi Aksara, Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2012. ***Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi***. Alfabeta, Bandung.

Yanti, dan Helman Fachri. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. ***Jurnal Produktivitas***, 7.

Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan Mansyur Ramly. 2014. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.*** RajaGrafindo Persada, Jakarta.