

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

SKRIPSI

OLEH :

**CITRA PERMATASARI
NIM. 141310322**



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

KATA PENGANTAR

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

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

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

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

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

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

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

Pontianak, Agustus 2019

Peneliti

Citra Permatasari
NIM. 141310322

ABSTRAK

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

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

Kata kunci: motivasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the impact of motivation on the organizational commitment of civil servants UPT Health training in West Kalimantan province. This research is an associative research. The samples in this study were civil servants (PNS) on the West Kalimantan Provincial health training year 2019 amounting to 32 people. The analysis of data in this study used simple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient (R²) and feasibility Test model (test F).

The results of this study indicate that the simple linear regression equation is $Y = 1.204 + 0,916X$. The coefficient of correlation is 0.807. This value can be interpreted that the relationship between the two research variables resides in a very strong category. The coefficient of determination of R² is 0.652, meaning that the organizational commitment variable (Y) can be influenced by the working motivation variable by 65.2%, while the remainder is 34.8% described by another unknown variable and not included in the study. The regression feasibility test shows that the value of the probability value is < 0.05 , so H₀ is rejected which means the regression model can be used to predict organizational commitment variables influenced by work motivation variables.

Keywords: motivation, organisational commitment

DAFTAR ISI

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

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

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

DAFTAR TABEL

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

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

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

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

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

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

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

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

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

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

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

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

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2019

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

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

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

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

Sumber: UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, 2018

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

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

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

Sumber: Hasibuan (2011:51)

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

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

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

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

B. Permasalahan

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

C. Pembatasan Masalah

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

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

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

Sedangkan komitmen organisasional dibatasi pada:

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

D. Tujuan Penelitian

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

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

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

3. Bagi Almamater

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

F. Kerangka Pemikiran

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

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

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

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

Menurut Samsudin (2010:283):

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

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

komitmen meliputi:

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

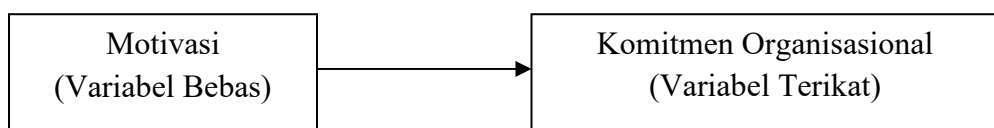
Pegawai yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Pegawai yang

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

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

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

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

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

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

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

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

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

1) Observasi

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

2) Wawancara.

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

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

3) Angket/Kuesioner

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

b. Data Sekunder

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

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

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

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

b. Sampel

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

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

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

4. Alat Analisis

a. Skala Pengukuran

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

Menurut Sugiyono (2018b:93):

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

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

Tabel 1.4
Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian

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

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

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

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

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

Sumber: Siregar (2017:77)

Di mana:

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

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

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

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

2) Uji Reliabilitas

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

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

Rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2018a:139)

Keterangan:

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_i^2 = Varians total

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

c. Uji Normalitas

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

Menurut Santoso (2006:157):

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

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

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

d. Regresi Linear Sederhana

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

$$Y = a + bx$$

Sumber: Umar (2014:114)

Di mana :

Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel bebas

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi.

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

e. Koefisien Korelasi

Menurut Neolaka (2016:129) koefisien korelasi adalah:

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

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

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

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

Sumber: Siregar (2017:339)

Di mana:

n = Jumlah data (responden)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Cara mengetahui kekuatan hubungan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2018b:184)

f. Koefisien Determinasi

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

Rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017: 338)

g. Uji Kelayakan Model

Menurut Ghazali (2018:97):

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

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

Adapun hipotesis dengan menggunakan uji F adalah:

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

B. Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

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

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