

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
SUB BAGIAN TATA USAHA DI RSJD RUMAH SAKIT JiWA  
DAERAH SUNGAI BANGKONG PONTIANAK KOTA**

**SKRIPSI**

**OLEH  
HERVIA HUMAIRA AULIYA  
NIM. 151310312**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL SUB BAGIAN TATA USAHA  
DI RSJD RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SUNGAI BANGKONG  
PONTIANAK KOTA**

Penanggung Jawab Yuridis :

**HERVIA HUMAIRA AULIYA**

NIM. 151310312

Program Studi Manajemen  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 8 Maret 2021

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



**Devi Yasmin, SE, MM**

NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama



**Samsuddin, SE, M.Si**

NIDN. 11-131177-01

Pembimbing Pembantu



**Sukardi, SE, MM**

NIDN. 11-220282-01

Anggota Penguji



**Sumiyati, SE, MM**

NIDN. 11-251178-01

Pontianak, 23 Maret 2021

Disahkan oleh:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Dekan,



**Dedi Hariyanto, SE, MM**

NIDN. 11-131177-02

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto SE, MM, selaku Dosen PA yang telah membimbing saya selama menempuh perkuliahan.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Sukardi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Kedua orang tua, Ayahanda Apeng Hermanto dan Ibunda Olvia, SKM tersayang yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tanpa henti-hentinya kepada penulis.
6. Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
7. Kakak Hervi Rahmatul Huda dan adik Hervi Irfan Rafly tercinta yang sudah memberikan dukungan dan menyemangati penulis sampai saat ini.
8. Sahabat terbaik Rifky Aditya, SH dan Annisa Chika Ayu, ST serta rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, 6 Juli 2020

Penulis,

**Hervia Humaira Auliya**  
NIM : 151310312

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/hubungan. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* dengan sampel berjumlah 57 responden. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 0,916 + 0,543X_1 + 0,124X_2$ . Analisis korelasi linier berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,464, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan dan motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan komitmen organisasional. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,215 yang berarti bahwa sumbangan variabel kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 21,5% sedangkan 78,5% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya secara bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (Y) secara parsial antara variabel kepuasan ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen organisasional (Y) serta tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional (Y).

***Kata Kunci : kepuasan, motivasi dan komitmen organisasional***



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I    PENDAHULUAN	
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.....	10
BAB II    LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
B. Kepuasan.....	22
C. Motivasi.....	26
D. Komitmen Organisasional.....	31
BAB III    GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong Pontianak Kota.....	35

B.	Visi dan Misi RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong Pontianak Kota.....	37
C.	Tugas Pokok dan Fungsi .....	38
D.	Fokus Pelayanan.....	40
E.	Struktur Organisasi RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong Pontianak Kota.....	40
F.	Jam Kerja di RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong Provinsi Kalimantan Barat.....	45
G.	Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong Pontianak Kota. ....	46
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
A.	Karakteristik Responden. ....	48
B.	Uji Instrumen.....	53
C.	Uji Asumsi Klasik. ....	58
D.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
E.	Analisis Korelasi Berganda. ....	62
F.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). ....	62
G.	Uji Simultan (Uji F).....	63
H.	Uji Parsial (Uji t). ....	64
 BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	66
B.	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA. ....		6



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah PNS dan Non PNS Tahun 2017-2019 .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016-2018.....	3
Tabel 1.3 Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2016-2018 .....	4
Tabel 1.4 Skor Pernyataan Responden.....	14
Tabel 1.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	51
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	52
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	53
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan (X1) Yang Tidak Valid .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan (X1) Yang Valid.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) Yang Tidak Valid .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) Yang Valid .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas.....	59

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas.....	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolonieritas. ....	60
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Determinasi .....	61
Tabel 4.21 Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	62
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	63
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	64

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Hasil Olahan SPSS .....	77
Lampiran 3 Tabulasi .....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) atau pegawai yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang sangat penting bagi suatu instansi. SDM mempunyai peran yang sangat penting, dalam interaksinya dengan sumber daya lain seperti: dana, material, metode, fasilitas kerja, sarana dan prasarana kerja lain yang dibutuhkan. Oleh karena itu suatu instansi harus berusaha memberikan kepuasan dan motivasi yang baik bagi pegawainya. Maka instansi harus sadar bahwa prestasi pegawai tidak dapat muncul dengan sendirinya, melainkan harus didorong dengan motivasi.

Berkaitan dengan hal diatas Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah Provinsi dibidang pelayanan jiwa dengan keunggulan penanganan penyalahgunaan Napza atau ketergantungan obat sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuannya Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota haruslah didukung dengan sumber daya manusia yang baik dan dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Oleh sebab itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar pegawai senantiasa dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi yang optimal bagi instansi agar tercapai visi dan misi yang ada di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota. Dalam melaksanakan tugas pokok yang ada Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai

BangkongPontianak Kota didukung oleh sumber daya manusia atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong**  
**Jumlah PNS dan Non PNS Menurut Bagian**  
**Tahun 2019**

No	Bagian	PNS	Non PNS
1	Direktur	1	-
2	Satuan Pengawas Intern	26	-
3	Kelompok Jafung	9	5
4	Sub Bagian Tata Usaha	57	3
5	Seksi Pelayanan Medik	16	8
6	Seksi Penunjang Medik dan Non Medik	2	1
7	Seksi Keperawatan	34	9
8	Komite Medik	17	23
9	Instalasi	11	6
10	Komite Keperawatan	29	1
<b>Jumlah</b>		<b>202</b>	<b>56</b>

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar PNS di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota bekerja di Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 28,22% dan sebagian besar pegawai Non PNS bekerja di bagian Komite Medik sebanyak 41,07%.

Adapun tingkat absensi pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini

**Tabel 1.2**  
**Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2016 - 2018**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari kerja	HK X JP	Jumlah Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpha		
2016	200	246	49.200	335	172	55	562	1,14
2017	195	246	47.970	359	184	70	613	1,28
2018	195	241	46.995	360	186	65	611	1,30

Sumber: Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota, 2019

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

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Dimana :

Jumlah hari kerja absen perbulan = Jumlah absen

Jumlah hari kerja perbulan = Jumlah Pegawai (JP) x Hari Kerja (HK)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota mengalami peningkatan. Pada Tahun 2017 tingkat absensi pegawai mengalami peningkatan sebesar 12,28% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada Tahun 2018 tingkat absensi pegawai kembali naik sebesar 1,56% dari tahun sebelumnya.

Menurut Marwan, dkk (2020:71):

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota dapat dilihat tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota**  
**Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2016-2018**

No.	Tahun	Rata-Rata Nilai	Kualitas
1.	2016	87,27	Baik
2.	2017	87,58	Baik
3.	2018	87,75	Baik

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota, 2020

Kategori nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

1. 91 – ke atas : sangat baik
2. 76 – 90 : baik
3. 61 – 75 : cukup
4. 51 – 60 : kurang
5. 50 – ke bawah : buruk

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota sudah baik dan terjadi kenaikan setiap tahun. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 0,35% dari tahun sebelumnya. Disusul pada Tahun 2018 nilai rata – rata prestasi kerja pegawai mengalami kenaikan kembali pada Tahun 2018 sebesar 0,19% dari tahun sebelumnya. Kenaikan nilai prestasi kerja setiap tahun menunjukkan suatu indikasi adanya kepuasan dan motivasi pegawai.

Menurut Khanet.al (2010) dalam Burso (2018:75): “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”.Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan



Kepala Bagian Kepegawaian di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota bahwa tingkat absensi alpha masih sering terjadi dalam tiga tahun terakhir dikarenakan kurangnya kesadaran dari pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang perlunya untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti membatasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepuasan dibatasi pada :
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia/atasan
  - e. Rekan sekerja
2. Motivasi dibatasi pada :

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

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

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

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

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti  
Untuk meningkatkan wawasan tentang masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan, motivasi dan komitmen organisasional.

2. Bagi instansi

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota khususnya mengenai komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi almamater

Untuk menambah referensi bagi kalangan akademisi untuk keperluan studi dan penelitian selanjutnya mengenai topik masalah yang sama yaitu tentang kepuasan, motivasi serta komitmen organisasional pegawai.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:93):

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigm penelitian.

Menurut Wexley dan Yukl (2005) dalam Edison, dkk (2017:210):

“Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993)

dalam Edison, dkk (2017:213) 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 Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:417): “Motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif”. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:181) sebagai dimensi disajikan dalam berikut ini:

1. Kebutuhan fisiologis
  - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
  - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. Kebutuhan rasa aman
  - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
  - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
  - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
  - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Kebutuhan untuk disukai
  - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
  - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
  - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Kebutuhan harga diri
  - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
  - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri
 

Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

Menurut De Joy, et.al (2004) dalam Darmadi (2018:200): “Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan penting, karena komitmen organisasi mengacu kepada ikatan psikologis karyawan

terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi organisasi, dan derajat dimana karyawan mau untuk meningkatkan diri atas nama organisasi.”

Menurut Edison, dkk (2017:221-222):

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

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

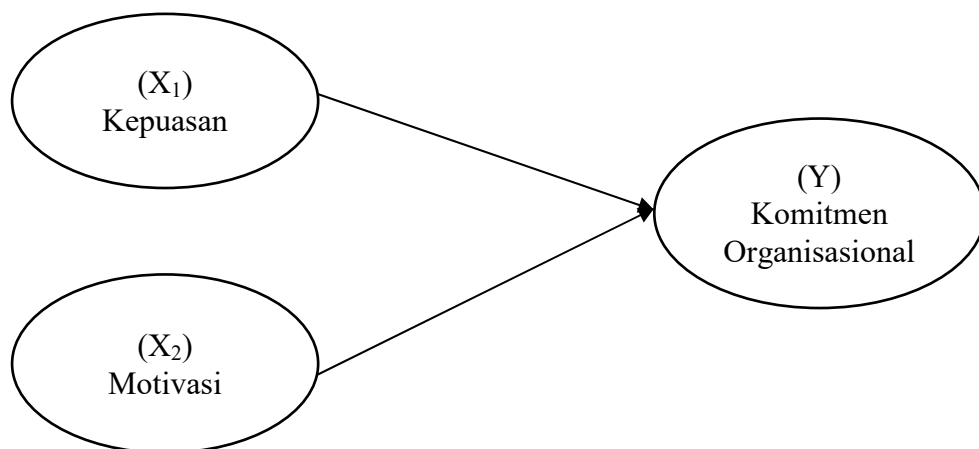
Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional dapat dilihat sebagai berikut:

1. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

2. Dalam penelitian yang dilakukan Lestari (2016) dengan judul Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD, menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional**  
**Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah**  
**Sungai BangkongPontianak Kota**



## G. Metode penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2015:15): “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**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data-data yang peneliti peroleh secara langsung. Menurut Siregar (2015:37) “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun data primer dalam penelitian diperoleh dengan cara sebagai berikut:

#### **1) Wawancara**

Menurut Siregar (2015:40): “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”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

#### **2) Kuesioner**

Menurut Siregar (2015:44): “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”. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Pegawai Bagian Sub Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37): “Data sekunder merupakan data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian antara lain adalah data jumlah pegawai, jumlah absensi dan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

### **3. Populasi dan sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119) : “Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Element populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang Pegawai Negeri Sipil di Sub Bagian Tata Usaha pada Tahun 2019.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling total.



Menurut Sugiyono (2018:126): “Sensus atau sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua”. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 57 responden.

#### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:63): “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

##### **a. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

##### **b. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen organisasional (Y).

#### **5. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Siregar (2015:50): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Adapun skor jawaban pernyataan responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Skor Pernyataan Responden**

No	Pernyataan	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 (2015:75):

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 lima kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitivitas, objektivitas, dan fisibilitas.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:75): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the*

*phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara metode *product moment*.

Nilai korelasi *product moment* yang diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel ( $r_{\text{tabel}}$ ) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, dan jumlah data ( $n$ ) = 57 maka  $r_{\text{tabel}} = 0,254$ .

Menurut Azwar (1992) dalam Siregar (2015:77): Suatu Instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Koefisien korelasi *product moment*  $> r_{\text{tabel}} (\alpha; n - 2)$   $n =$  jumlah sampel.
- c) Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015:87): “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”. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2015:90) : “ Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

### b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Siregar (2015:153): “Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritasan data”.

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak” Uji normalitas dalam penelitian untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Siregar (2015:167): Kriteria pengujian dalam uji normalitas menggunakan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas (*sig*) > 0,05, maka data berdistribusi normal

Jika probabilitas (*sig*) ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

#### 2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik”. Metode uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Test For*

*Linierity*. Menurut Purnomo (2017:95) : “Dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.”

### 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103):

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesamavariabel *independent* sama dengan nol.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Menurut Ghozali (2016:103):

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolenieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2015:405):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi kinier sederhana, yaitu sama – sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi

permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen organisasional)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kepuasan)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Motivasi)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2015:351): “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y”. Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*.

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**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 (2015:337)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2015:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel x (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2015:338)

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96): “Uji statistik F tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol”.

Adapun hipotesis uji simultan dalam penelitian ini yaitu:

$H_0$  : Kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

$H_a$  : Kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

Kriteria pengujian dalam uji simultan adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$  ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
- 2)  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$  hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
- 3) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
- 4) Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97): “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kepuasan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ). Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh variabel  $X_1$  (kepuasan) secara parsial terhadap  $Y$  (komitmen organisasional):
  - $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan terhadap komitmen organisasional.
  - $H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan terhadap komitmen organisasional.
- 2) Untuk menguji pengaruh variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap  $Y$  (komitmen organisasional) secara parsial:



$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasional.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasional.

Untuk membandingkan nilai t hitung dan t kritis atau t tabel. Dengan keputusan menolak atau gagal menolak  $H_0$  adalah sebagai berikut :

Jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Jika nilai t hitung  $\leq$  nilai t tabel maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota sebagai berikut Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan, berusia 47 – 51 tahun, berpendidikan SMA, memiliki bagian Pengelola Data Pelayanan, masa kerja 9 – 13 tahun, mempunyai golongan/ruang III/B, berpenghasilan per bulan antara Rp.6.000.000,00 - Rp.6.999.999,00., sudah kawin dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.

1. Persamaan regresi berganda adalah  $Y = 0,916 + 0,543X_1 + 0,124X_2$ .
2. Korelasi berganda adalah 0,464, nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup kuat.
3. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,215 kontribusi variabel kepuasan dan motivasi dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional pegawai negeri sipil di RSJD Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota Barat sebesar 21,5% dan sisanya 78,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil uji simultan (uji F) pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar  $7,369 > F$  tabel 3,17, dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.

5. Hasil uji parsial (uji t) variabel kepuasan menunjukkan nilai t hitung  $3,301 > t$  tabel  $2,005$  artinya ada terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$  (kepuasan) terhadap Y (komitmen organisasional). Sedangkan uji parsial variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung  $0,782 < t$  tabel  $2,002$  Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap Y (komitmen organisasional).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil bagian Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini sampel penelitian hanya terbatas pada bagian Sub Bagian Tata Usaha di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota, diharapkan penelitian berikutnya lebih dikembangkan dengan memperluas sampel penelitian, misalnya seluruh bagian lain yang terdapat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Sungai Bangkong Pontianak Kota.
2. Untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi, sebaiknya pemimpin lebih dekat kepada pegawai agar pemimpin dapat melihat dan menilai secara langsung seberapa besar keluhan pegawai dan apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai

dalam menjalankan tugas dan tanggung agar membangkitkan komitmen organisasional pegawai secara optimal.

3. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan kebijakan terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia KeKepalaSekolahan*. Deepublish, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro UNDIP, Semarang
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Lestari, Iis Dewi. 2016. Kepuasan Kerja Dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD. *Jurnal SOSIO-E-KONS*. Vol 8 (01), 15-24.
- Marwan, Syifa Saputra, Muhammad Chaerul, Adi Suseno, Dewi Nurmalita Suseno, Dewi Alima Nostalia Suseno Sri Gusty, Andi Arfan Sahabuddin, Johannis Siahaya, dan Deniyatno 2020. *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, Medan.
- Munandar, Jono M, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R Dikky Indrawan, M Syaefudin Andrianto, dan Edward Siregar. 2014. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. PT. Penerbit IPB Press, Bogor.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV Wade Group, Ponorogo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV.Alfabet, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Tania, Anastasia, dan Eddy M Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT.Dai Knife di Surabaya. *Jurnal AGORA*. Vol.01, No. 3.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## LAMPIRAN 1

### KUIESIONER PENELITIAN

#### A. KATA PENGANTAR

Kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil bagian Administrasi di RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong Pontianak Kota”. Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia menjawab pertanyaan dengan benar sesuai petunjuk yang telah disediakan.

#### B. IDENTITAS PENELITI

Nama : Hervia Humaira Auliya  
Nim : 151310312  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

#### C. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Bagian :
6. Masa Kerja :
7. Golongan / Ruang :
8. Penghasilan Per Bulan:
9. Status perkawinan :
10. Jumlah tanggungan :

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.

2. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner.

3. Keterangan :

SS =Sangat Setuju

ST =Setuju

KS =Kurang Setuju

TS =Tidak Setuju

STS=Sangat Tidak Setuju

**A. VARIABEL KEPUASAN (X1)**

No.	Pertanyaan.	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Gaji/Upah</b>					
1.	Gaji yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas					
2.	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan</b>					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.					
4.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
5.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
6.	Saya diberikan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
<b>C.</b>	<b>Kesempatan Promosi</b>					
7.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					



8.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
<b>D.</b>	<b>Penyelia /Atasan</b>					
9.	Penyelia/ Atasan menunjukkan perhatian kepada saya.					
10.	Penyelia/ Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya.					
11.	Penyelia/Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
12.	Penyelia/Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
<b>E.</b>	<b>Rekan Sekerja</b>					
13.	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja.					
14.	Rekan kerja saya dangat membantu dalam bekerja.					
15.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dalam bekerja.					
16.	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
17.	Rekan kerja saya dapat diteladani.					
18.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					

## B. VARIABEL MOTIVASI (X2)

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					

1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
<b>B.</b>	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
3.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya 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 atau program hari tua.					
<b>C.</b>	<b>Kebutuhan untuk disukai</b>					
7.	Pemimpin sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9.	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
<b>D.</b>	<b>Kebutuhan Harga Diri</b>					
10.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik.					
11.	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya					

	dengan sopan					
12.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.					
<b>E.</b>	<b>Kebutuhan Pengembangan diri</b>					
13.	Pempimpin memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawai.					

### C. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)

No.	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Faktor Logis</b>					
1.	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan bertahan di RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong.					
2.	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompensasi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini.					
3.	Saya merasakan bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
<b>B.</b>	<b>Faktor Lingkungan</b>					
4.	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke tempat lain.					
5.	Sesama pegawai sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah dari RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong					
6.	Pimpinan selalu memberi ruang seluas-luasnya kepada pegawai					

	untuk berinovasi sehingga saya sulit pindah ke tempat lain.					
<b>C.</b>	<b>Faktor Harapan</b>					
7.	Saya akan bertahan di RSJD (Rumah Sakit Jiwa Daerah) Sungai Bangkong ini karena kepastian promosinya sangat jelas.					
8.	Saya akan bertahan di tempat ini karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik.					
<b>D.</b>	<b>Faktor Ikatan Emosional</b>					
9.	Saya tidak akan pindah pekerjaan karena merasa mencintai pekerjaan yang ada.					
10.	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi.					