

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH:

**ELSE RIVANAHETTY
NIM 151310477**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KUBU RAYA**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

**ELSE RIVANAHETTY
NIM. 151310477**

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal: 10 Januari 2022**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama



Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01

Pembimbing Pembantu



Neni Triana M, SE, MM
NIDN. 10-090281-04

Penguji Pembantu

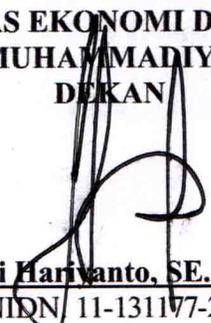


Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Pontianak, 10 Januari 2022

Disahkan Oleh:

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



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN/ 11-131177-20

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 Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya “**. 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 Dedi Hariyanto, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Neni Triana, SE. MM, Ketua Program Studi Manajemen dan selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Bapak Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.
8. Orang tua Ibu tersayang Yulia, Datok Supriadi, SE dan Paman Sirhamsyah, S.Pd serta keluarga lainnya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tanpa henti-hentinya.
9. Pasangan penulis Yudhistira Pandu Wiguna, S.Si yang telah memberi semangat dan dukungan selama pengerjaan skripsi ini.
10. Kakak dan adik tercinta yang sudah memberikan dukungan dan menyemangati penulis sampai saat ini.
11. Sahabat-sahabat terbaik Elen, Sunti serta rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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, 10 Januari 2022

Penulis,

ELSE RIVANAHEITY

NIM. 151310477

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling total* di mana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya sebanyak 71 orang. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,767 + 0,358X_1 + 0,100X_2$. Analisis korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,417, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan dan motivasi memiliki hubungan yang cukup dengan komitmen organisasional. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,174 yang berarti bahwa sumbangan variabel kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional sebesar 17,4% sedangkan sisanya 82,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y) dan 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.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x

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
1. Jenis Penelitian.....	10
2. Teknik Pengumpulan Data.....	10
3. Populasi dan Sampel.....	12
4. Variabel Penelitian.....	13
5. Skala Pengukuran Variabel.....	14
6. Alat Analisis	14

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
B. Kepuasan Kerja.....	24
C. Motivasi Kerja.....	27
D. Komitmen Organisasional.....	31

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.....	35
B. Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.....	35
C. Struktur Organisasi.....	36
D. Gaji di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.....	58
E. Sistem Aturan Tunjangan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya..	59
F. Hari dan Jam Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.....	60

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	61
B. Analisis Data.....	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian.....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai.....	3
Tabel 1.3 Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	4
Tabel 1.4 Skor Pernyataan Responden.....	14
Tabel 1.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	63
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	64
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	65
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi (Pertama).....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi (Kedua).....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kepuasan dan Komitmen Organisasional.....	71

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Motivasi dan Komitmen Organisasional.....	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolonieritas.....	72
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.20 Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi.....	74
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	83
Lampiran 2 Tabulasi.....	90
Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS.....	96
a. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	96
b. Uji Validitas Motivasi Kerja (Pertama)	103
c. Uji Validitas Motivasi Kerja (Kedua).....	108
d. Uji Validitas Komitmen Organisasional	113
e. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	116
f. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	118
g. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional	120
h. Uji Normalitas	122
i. Uji Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	123
j. Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	123
k. Uji Multikolinieritas	124
i. Analisis Regresi Linier Berganda	124
m. Analisis Korelasi Berganda	125
n. Koefisien Determinasi	125
o. Uji Simultan	126
v. Uji Parsial.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam Sistem Kesehatan Nasional yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Sub sistem sumber daya manusia kesehatan diselenggarakan guna menghasilkan tenaga kesehatan yang bermutu dalam jumlah yang mencukupi, terdistribusi secara adil, serta termanfaatkan secara berhasil guna dan berdaya guna, sehingga upaya kesehatan dapat diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan seluruh lapisan masyarakat.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya terbentuk berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 49 Tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kantornya yang terletak di Jalan Arteri Supadio, Kubu Raya, 78391. Tugas pokok Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya melaksanakan urusan pemerintahan yang meliputi upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi – tingginya.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	PNS	NON PNS
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretaris	1	
3	Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	10	5
4	Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	5	5
5	Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	7	3
6	Bidang Pelayanan Kesehatan	12	3
7	Bidang Kesehatan Masyarakat	14	4
8	Bidang Farmasi, Promosi dan Sarana Kesehatan	10	4
9	Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	11	4
Jumlah		71	28

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang paling banyak terdapat pada Bidang Kesehatan Masyarakat dengan persentase sebesar 19,72%.

Dalam kesehariannya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya data absensi menggunakan sistem *fingerprint*. Adapun data absensi Pegawai Negeri Sipil pada dari Tahun 2018 – 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Alpha	Sakit	Izin	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
2018	239	68	16.252	0	339	467	806	4,96
2019	256	71	18.176	0	223	584	807	4,44
2020	241	71	17.111	0	422	243	665	3,89

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 10,48% dari tahun sebelumnya, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan kembali sebesar 12,39% dari tahun sebelumnya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa kemangkiran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Priansa (2020:236) yang menyatakan bahwa: “ Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak H. Marijan, S.Pd., M.Kes. selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, diketahui

bahwa keterlambatan pegawai masih tinggi namun tidak dicatat jumlahnya dan pegawai yang terlambat diberi teguran secara lisan dari atasan masing masing bagian namun pemberian teguran tersebut tidak dicatat secara tertulis.

Menurut Robbins (2003) dan Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:445)

bahwa:

Dijumpai hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dengan kemangkiran, tetapi korelasi antara keduanya sedang dan lemah. Korelasi negatif ini dapat dimaklumi karena karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih memungkinkan memilih untuk mangkir. Adapun korelasi yang berkisar antara sedang dan lemah karena dipengaruhi faktor lain, misalnya longgarnya praktik pemberian izin tidak masuk kerja.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dari Tahun 2018– 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya
Rata – Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Rata – Rata Nilai
2018	84,35
2019	87,17
2020	87,69

Sumber : Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa pada Tahun 2019 rata-rata prestasi kerja naik sebesar 3,34%, dan pada Tahun 2020 kembali mengalami kenaikan sebesar 0,60% dari tahun sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangngi, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi tentang “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.”

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?”

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini pada hal hal sebagai berikut:

1. Kepuasan dibatasi pada :
 - a. Upah (gaji)
 - 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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Penelitian ini juga dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori – teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya untuk lebih meningkatkan kepuasan dan motivasi suatu komitmen organisasional.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi oleh semua pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:93):

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar 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 paradigma penelitian.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:210): “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang 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 Usman (2008) dalam Munandar, dkk (2014:221):

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*), atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

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.

Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2017:221) mendefinisikan bahwa :
 “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

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

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

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

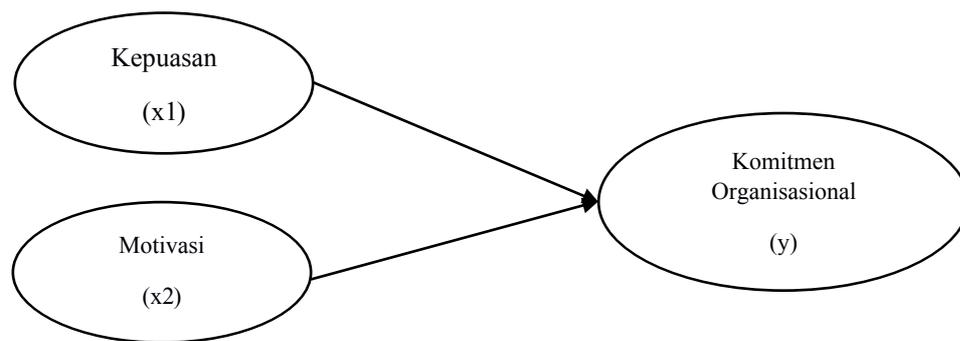
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan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

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 Rahayu dan Raspati (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi”, menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

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 di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode 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”. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan, motivasi dan komitmen organisasional.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Sekaran (2006) dalam Tingga, dkk (2014:67) : “Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti

yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara dan kuesioner.

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”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Bapak H. Marjan, S.Pd., M.Kes. selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

2) Kuesioner

Selain wawancara, peneliti juga menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer. 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 berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Tunga, dkk (2014:68) : “Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”. Dalam hal ini data sekunder penulis dapatkan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu

Raya antara lain adalah : data jumlah pegawai berdasarkan bagian, nilai prestasi kerja pegawai, dan jumlah absensi pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Bungin (2006) dalam Siregar (2017:56) :

Populasi berasal dari dalam bahasa Inggris, yaitu "*population*" yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh – tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek – objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang berkerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2021 yang berjumlah 71 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120): "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkn mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2018:126): "Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sesnsus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut

dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi”. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 71 responden.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan 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 (2017:50):

Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dan dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Adapun skor jawaban pernyataan responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Skor Pernyataan Responden Berdasarkan Skala Likert

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. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.” Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan korelasi *product moment*

Menurut Siregar (2017:77), 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 $\text{sig} \leq \alpha$

Jumlah data dalam penelitian ini (n) = 70 maka $r_{\text{tabel}} = 0,235$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

Menurut Siregar (2017:89) :

Metode *alpha cronbach* yang digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah” maupun “ya” atau “tidak”, melainkan digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. *Alpha Cronbach* sangat umum digunakan, sehingga merupakan koefisien yang umum juga untuk mengevaluasi *internal consistency*.

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

Menurut Siregar (2017:153) : ”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”.

Uji asumsi dasar dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Basuki dan Prawoto (2016:60): ” Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar

normal, dan jika nilai sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal”.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji linearitas 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”. Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan sig 0,05.

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 mutikolinieritas 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 sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya mutikolinieritas 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* ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolenieritas 0,95. walaupun multikolenieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan *VIF*, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel *independent* mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405) : “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 untuk dua *predictor* adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Siregar (2017:405)

Keterangan :

Y = Komitmen organisasional

X₁ = Kepuasan

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

d. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351) : “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_1 dan X_2 terhadap variabel Y ". Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.5 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 (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)". Koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2017:338)

Analisis Koefisien Determinasi R^2 ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

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. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1 , b_2 dan b_3 secara simultan sama dengan nol”.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional (Y). Hipotesis dalam uji simultan ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Kepuasan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

H_a : Kepuasan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

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 . $F_{tabel} = 5\%$ ini berarti tidak

Atau :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- 2) 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/*independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol”.

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 kepuasan (X_1) secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

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 motivasi (X_2) secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

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.

Keputusan menolak atau tidak menolak H_0 adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka H_0 diterima atau H_a ditolak.