

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI  
SIPII PUSKESMAS SUNGAI KAKAP**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**HERNO MARIYANDI**

**NIM : 161310080**

**Program Studi Manajemen**


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 28 April 2022**

**Majelis Penguji :**

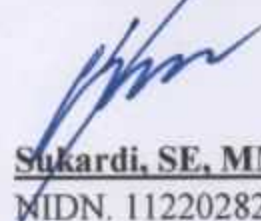
**Pembimbing Utama**

  
**Dr. Helmar Fachri, SE, MM**  
NIDN. 1107066101

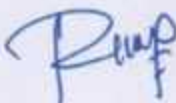
**Penguji Utama**

  
**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN. 1113117701

**Pembimbing Pembantu**

  
**Sukardi, SE, MM**  
NIDN. 1122028201


**Penguji Pembantu**

  
**Rvani Yulian, S.Pd, M.Pd**  
NIDN. 1107078401

**Pontianak, 28 April 2022**

**Disahkan Oleh :**

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

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSKESMAS SUNGAI KAKAP**

**SKRIPSI**

OLEH :

HERNO MARIYANDI  
NIM.161310080



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

**2022**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap”**. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, saran dan nasehat, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih 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 dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Neni Triana M., SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Sukardi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Rusliah Marni, S.ST selaku Kepala Puskesmas Sungai Kakap yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan Anda.
8. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang selalu memberikan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi.
10. Sahabat-sahabat terbaik dan teman seangkatan yang sama-sama berjuang dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun dan memotivasi sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis.

Pontianak, September 2022  
Penulis,

Herno Mariyandi  
NIM.161310080

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya sebanyak 56 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji pengaruh simultan (Uji -F) dan uji pengaruh parsial (uji- t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 55,094 + 0,022X_1 - 0,223X_2$  Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,232 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional lemah. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,054 yang menunjukkan bahwa 5,4% komitmen organisasional dijelaskan oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sedangkan sisanya yaitu sebesar 94,6% komitmen organisasional oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Bersama-sama) antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil puskesmas sungai kakap. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) motivasi ekstrinsik ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil puskesmas sungai kakap, dan uji parsial (uji t) motivasi intrinsik ( $X_2$ ) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil Puskesmas Sungai Kakap.

**Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasional, Puskesmas Sungai Kakap.**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Kerangka Pemikiran .....	9
G. Metode Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
B. Motivasi .....	24
C. Motivasi Ekstrinsik .....	28
D. Motivasi Intrinsik.....	28
E. Komitmen Organisasional .....	29
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat Puskesmas Sungai Kakap .....	33
B. Visi dan Misi Puskesmas Sungai Kakap.....	34
C. Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Kakap .....	34
D. Hari dan Jam Kerja Puskesmas Sungai Kakap .....	38
E. Gaji dan Tunjangan Puskesmas Sungai Kakap.....	39
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden.....	41
B. Analisis Data.....	46
1. Uji Instrumen.....	46

a. Uji Validitas.....	46
b. Uji Reliabilitas.....	49
2. Uji Asumsi Dasar.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Linieritas .....	50
c. Uji Multikolonieritas.....	52
d. Analisis Regresi Berganda.....	52
e. Analisis Koefesien Korelasi (R) .....	54
f. Analisis koefesien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54
g. Uji Pengaruh Simultan (Uji f).....	54
h. Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	55

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	57
B. Saran.....	58

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
-----------------------------	----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas Tahun 2021 .....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil tahun 2021 .....	3
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai negeri Sipil Tahun 2018-2020.....	4
Tabel 1.4 Rata-rata Nilai Prestasi Tahun 2018-2020 .....	5
Tabel 1.5 Pelanggaran Disiplin Tahun 2018-2020 .....	5
Tabel 1.6 Skor Pernyataan Responden.....	16
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	43
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	44
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	45
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Ekstrinsik (X1) .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Intrinsik (X2) .....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas instrumen Komitmen Organisasional .....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Komitmen Organisasional (Y) .....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Motivasi Intrinsik (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) .....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel.4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 4.19 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji f) .....	55
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t) .....	55



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 1.2 Struktur Organisasi.....	36

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	65
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner .....	68
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	74
Lampiran 4 Hasil Uji SPSS.....	77

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Dengan demikian meningkatkan nilai-nilai yang ada didalam sumber daya manusia. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Peningkatan pengetahuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi kesehatan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan tidak hanya tergantung pada peralatan praktek modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang kesehatan di wilayah Kabupaten Kubu Raya, yang berlokasi di jalan Raya Lintas Sungai Kakap Kecamatan Sungai Kakap sebagai bidang kesehatan hadir untuk sebagai penyelenggaraan maupun sebagai tempat penyelenggaraan kesehatan, Kabupaten Kubu Raya yang berdasarkan Perkenkes Nomor 43 tahun 2019 tentang manajemen

Puskesmas sesuai standar. Pada tabel 1.1 disajikan Tabel mengenai jumlah Puskesmas Kabupaten Kubu Raya Tahun 2021 :

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Puskesmas**  
**Tahun 2021**

No.	Puskesmas	Jenis Puskesmas	Alamat Puskesmas
1.	Air putih	Non Rawat inap	Jl. Pendidikan Kec.Kubu
2.	Batu Ampar	Rawat inap	Jl. Bujang Yatim Kec.Batu Ampar
3.	Sungai Kakap	Rawat inap	Jl. Raya Kakap Kec.Sungai Kakap
4.	Korpri	Non rawat inap	Komplek Kopri Kec.Sungai Raya
5.	Kuala Mandor B	Non rawat inap	Ds .Kuala Mandor Kec.Kuala mandor
6.	Kubu	Rawat inap	Desa. Pramuka Kec. Kubu
7.	Lingga	Rawat inap	Jl.Trans Kalimantan Kec.Sungai Ambawang
8.	Padang Tikar	Rawat inap	Desa.Padang Tikar Kec.Batu Ampar
9.	Parit Timur	Non rawat inap	Jl.Terminal Kec.Sungai Ambawang
10.	Punggur	Non rawat inap	Jl. Pak berkat Kec. Sungai Kakap
11.	Rasau jaya	Rawat inap	Jl. Jendral Sudirman Kec.Rasau Jaya
12.	Sungai Ambawang	Rawat inap	Jl.Trans Kalimantan Kec.Sungai Ambawang
13.	Sungai Asam	Non rawat inap	Kec. Sungai Raya
14.	Sungai Durian	Rawat inap	Jl.Adisucipto Kec.Sungai Raya
15.	Sungai Kerawang	Non rawat inap	Jl Sei kerawang Kec. Batu ampar
16.	Sungai Radak	Rawat inap	Jl. Poros utama Kec.Terentang
17.	Sungai Raya Dalam	Non rawat inap	Jl.Arteri supadio Kec Sungai Raya
18.	Sungai Rengas	Non rawat inap	Jl.Budi utomo Kec.Sunagi Kakap
19.	Teluk Pakedai	Rawat inap	Jl. Hamzah Kec. Telok Pakedai
20.	Terentang	Non rawat inap	Jl Pelangi Kec.Terentang

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah seluruh puskesmas Kabupaten Kubu Raya berdasarkan dari Dinas Kesehatan pada tahun 2022 berjumlah 20 puskesmas. Puskesmas sebagai salah satu Pusat kesehatan masyarakat yang terletak di setiap Kecamatan pelayanan kesehatan kepada

masyarakat dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan diberikan mampu memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan masyarakat. Salah satunya puskesmas Sungai Kakap yang memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat di kecamatan Sungai Kakap. Berikut ini data Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut bagian dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	Jumlah	
		PNS	Non PNS
1.	Kepala Puskesmas	1	
2.	Tata Usaha	5	
3.	Pj.UKM Esensial dan Keperawatan Kemasyarakatan	15	6
4.	Pj. UKM Pengembangan	6	
5.	Pj. UKP Kefarmasian dan Lab.	22	16
6	Pj. Jaringan & Jejaringan Fasilitas Pelayanan Kesehatan	7	3
	<b>Total</b>	56	25

Sumber : Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa terdapat 69,13% adalah yang dinas Pegawai Negeri Sipil dan hanya 15,6% saja yang Non PNS bagaian penanggung jawab UKM Kefarmasian dan laboratorium yang memiliki jumlah pegawai Negeri Sipil terbanyak 25,4%. Persentase terbesar Non PNS terdapat pada bagian penanggung jawab UKP Kefarmasian dan Laboratorium. Dapat dilihat tingkat absensi Puskesmas Sungai Kakap dilihat dari tabel 1.3 :

Tingkat absensi pegawai yang melakukan presensi dengan sidik jari pada pukul 08.00 Wib dan pukul 13.30 Wib Puskesmas Sungai kakap Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat Tabel 1.3 dibawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Puskesmas Sungai Kakap**  
**2018-2020**

Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (Jp)	HK x JP	Jumlah Absensi ( Hari)			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	296	46	13.616	28	76	0	104	0,76
2019	294	46	13.524	80	53	0	133	0,98
2020	296	56	16.576	102	162	0	271	1,83

Sumber: Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya 2021

Menurut Hasibuan (2018:51) rumus tingkat absensi adalah sebagai berikut:

$$Absen = \frac{\text{jumlah Hari kerja Absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Dari tabel 1.3 diatas, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran pegawai puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya di mana tingkat absensi pegawai tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 44,8% tahun 2020 mengalami kenaikan yang signifikan 91,6%. Menurut hasil wawancara dengan kepala puskesmas di ketahui bahwa ketidakhadiran pegawai karena izin ada urusan yang tidak bisa ditinggalkan seperti mengurus anak yang sedang kuliah diluar kota, ada yang karena sakit namun tidak diberikan SP (surat peringatan).

Selanjutnya rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu raya dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Puskesmas Sungai kakap Kabupaten kubu raya**  
**Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja PNS**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
1	2018	83,36	Baik
2	2019	83,29	Baik
3	2020	86,38	Baik

Sumber: Puskesmas Sungai kakap Kabupaten Kubu Raya 2021

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya tiga tahun terakhir sudah baik. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tahun 2019 menurun sebesar 0,07% dan mengalami kenaikan 3,09% pada tahun 2020

Pelanggaran Disiplin Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.5 di bawah ini.

**Tabel 1.5**  
**Pelanggaran Disiplin puskesmas Sungai kakap**  
**Kabupaten Kubu Raya**  
**Tahun 2018-2020**

No	Sanksi Pelanggaran	2018	2019	2020
1.	Sanksi Ringan, terdiri atas			
	a. Teguran lisan	0	1	2
	b. Teguran Tertulis	-	-	-
2.	Sanksi Berat, terdiri atas			
	a. Penurunan Pangkat	-	-	-
	b. Pemecatan			
	Jumlah			

Sumber: Puskesmas Sungai kakap kabupaten 2021

Dari tabel 1.5 di atas, menunjukkan jumlah skor pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil Puskesmas Sungai Kakap, di mana pada tahun 2019 sanksi pelanggaran berupa sanksi ringan, yaitu teguran lisan berjumlah 1 kali Dan pada

tahun 2020 teguran lisan berjumlah 2 kali Menurut hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas diketahui bahwa sanksi pelanggaran diberikan pada pegawai yang sering terlambat.

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 (2018:152): ‘Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah serta kepuasan baik material maupun non material yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikan kepada perusahaan’.

Komitmen organisasional masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah instansi. Menurut Newstrom (2011) dalam Wibowo (2018:430); ‘Komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Menurut Khan et.al (2010) dalam Busro (2018:75): ‘Komitmen organisasional merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stresnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan rendahnya produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Sebaliknya, pada organisasi yang tingkat komunikasi interpersonalnya tinggi, akan meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini berarti komitmen dapat meningkatkan



kinerja organisasi dan sebaliknya. Semakin rendah komitmen anggota organisasi semakin rendah pula kinerja anggota organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini “Apakah motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap”.

## **C. Pembatasan masalah**

Agar ruang lingkup penelitian yang dibahas tidak menyimpang, maka permasalahan dalam penelitian ini di batasi Pada :

1. Motivasi Ekstrinsik
  - a. Motivator
  - b. Kesehatan kerja
2. Motivasi Intrinsik
  - a. Minat
  - b. Sikap Positif
  - c. Kebutuhan
3. Komitmen Organisasional
  - a. Faktor logis

- b. Faktor lingkungan
- c. Faktor harapan
- d. Faktor Ikatan Emosional

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

Tujuan dari penelitian ini adalah apakah Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya ?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan dalam praktek yang sesungguhnya, dan mengembangkan kemampuan penulis serta berpikir secara ilmiah.

##### 2. Bagi pegawai negeri sipil puskesmas sungai kakap

Bagi pegawai negeri sipil Puskesmas SungaiKakap hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia

##### 3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater dan membantu para peneliti lainnya yang tertarik pada masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

## G. Kerangka Pemikiran

Menurut Vroom dalam Edison, dkk (2016:169):

“Motivasi sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan”.

Herzberg dalam Siagian(2012:164) menggunakan bahwa : Apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier dan pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan seperti kebijaksanaan norganisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervise oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Motivasi menurut Priansa (2018:200): yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “ *Movere* ” dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan “ *Motivation* ” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

### a. Motivasi Ekstrinsik

Ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi di antaranya berkenaan dengan:

#### 1. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

#### 2. Kesehatan kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

### b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

#### 1. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

## 2. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

## 3. Kebutuhan

Pegawai yang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktifitas atau kegiatan.

Menurut Wibowo (2017:429):

“Komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional”.

Menurut Edison, dkk (2016:225) komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut adalah:

### 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 berkariir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

### 4. Faktor Ikatan Emosional

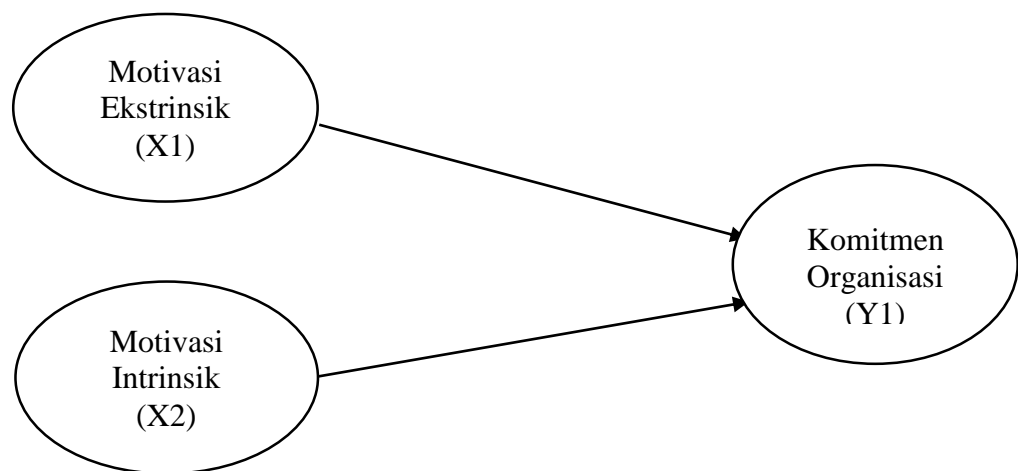
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Angella Maria (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan”. Hasil analisis regresi diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandary, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT. Krakatau Steel Tbk” menyimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 161 orang dengan metode penelitian sensus terhadap karyawan tetap yang memiliki penempatan di direktorat keuangan. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan pemodelan persamaan structural equation model (SAME) dengan metode parsial least square (PLS). Variabel laten pada penelitian ini adalah adaptabilitas budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan memengaruhi komitmen karyawan di PT Krakatau Steel Tbk yaitu variabel adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi (*faktor hygen*).

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

**Gambar 1.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian**



Keterangan :

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik(X2).
- b. Sedangkan variabel terikatnya yaitu ialah komitmen organisasi(Y1).

## **G. Metode penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15):  
 “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibagi suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian,”

## 2. Metode Pengumpulan Data

### a. Data Primer

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

#### 1) Wawancara

Menurut Esterbeg (2002) dalam Sugiyono (2018:231): “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam hal penelitian mewawancarai Kepala Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

#### 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142):“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden untuk dijawab”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sui Kakap Kabupaten Kuburaya.

### b. Data sekunder

Menurut siregar (2017:37):”Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”.

Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah jumlah pegawai, absensi pegawai, dan nilai rata-rata kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya manusia.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2021 sebanyak 56 orang Pegawai Negeri Sipil.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil puskesmas sui kakap Kabupaten Kubu Raya sebanyak 56 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2018:85): “Sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua Pegawai Negeri Sipil puskesmas SungaiKakap Kabupaten Kuburaya.



#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:3): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat 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(2018:4):”Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus.Predictor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Ekstrinsik(X1) dan Motivasi Intrinsik(X2).

##### b) Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2018:4):”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.

#### 5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2018:92): “Skala pengukuran merupakan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam

pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93):”Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Bobot penilaian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.6

**Tabel 1.6**  
**Bobot penilaian Berdasarkan Jawaban Responden**

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

## 6. Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan yang terkumpul, alat bantu yang digunakan untuk teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.

### a. Uji Instrumen

#### 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*)”. Untuk menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, korelasi *product moment* dengan menggunakan Teknik yaitu :

Menurut siregar (2017:77): suatu instrument penelitian dikatakan valid, apabila :

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

## 2) Uji Reliabilitas

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

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

## b. Uji Asumsi klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui

apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *One -Sampel Kolmogorov-Smirnov* .

Kriteria Pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas. Jika probabilitas (*Sig*)>0,05, maka data berdistribusi normal, jika probabilitas (*Sig*)<0,05, maka data tidak normal.

## 2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018:159) “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Uji linieritas dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.
- b) Jika  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan linier.

## 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi di antara variabel independent”. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerancedan variance inflation factor (VIF)* Menurut Ghozali (2013:103): “Nilai

*cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10$ ".

c. Analisis regresi linear berganda

Menurut Siregar (2017:405): Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier 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 suatu lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisaional

a dan b = Konstanta

X1= Motivasi Ekstrinsik

X2= Motivasi Intrinsik

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): "Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel". Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dari korelasi dapat dilihat pada tabel 1.7

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi 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

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

f. Uji Simulatan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2013:98): “Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

Adapun Hipotesis Uji Simultan, sebagai berikut :

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

Motivasi dan kepuasan terhadap komitmen organisasional.

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi

dan kepuasan terhadap komitmen organisasional.

Kriteria pengujian :

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel,  $\alpha = 5\%$

g. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut ghozali (2013:98): “Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”

Adapun rumusan hipotesisnya adalah:

1) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasional

$H_0: b_1 = 0$ , artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2) Pengaruh kepuasan secara parsial terhadap komitmen organisasional.

$H_0: b_2 = 0$ , artinya kepuasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

$H_a: b_2 \neq 0$ , artinya kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel,  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $\alpha = 5\%$

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebesar 47, responden berdasarkan berusia 40-49 tahun, responden berpendidikan terakhir DIII sebanyak 30, responden berdasarkan/ruangan memiliki 14 golongan, memiliki masa kerja 11-15 tahun, responden yang berpenghasilan per bulan antara Rp 3.000,000,00 - Rp 3.999.999,00, status sudah menikah 49 dan memiliki tanggungan 2-3 orang.
2. Persamaan regresi liner berganda dalam penelitian ini adalah  $Y=55,094+0,022X_1-0,223X_2$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0.232. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah lemah.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau R squer) sebesar 0,054. Artinya kontribusi variable motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 5,4% dan sisanya 94,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (Bersama-sama) antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional.



6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional sedangkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil puskesmas sungai kakap.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan demikian disarankan kepada kepala puskesmas sungai kakap untuk mempertahankan kondisi kerja yang telah diterapkan untuk para pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan demikian disarankan kepala puskesmas sungai kakap untuk memperhatikan rasa tanggung jawab setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan apresiasi pada pegawai.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasional contohnya budaya kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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, Iman. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P.,2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Busro, 2018 *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Prenadamedia Group
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik parametrik ,untuk penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2018. *Manajemen Kinerja* Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Statistik Non Parametris*. Alfabeta, Bandung.
- Priansa,Donni Juni 2016 *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Puspasari, Maria Angella Widya. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan*.
- Wulandary Tassya, Muhammad Syamsun, Sukiswo Dirjosuparto. 2017. *Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada organisasi PT Krakatau Steel TBK*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017

## Lampiran 1

**KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK**  
**TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI**  
**SIPIL PUSKESMAS SUNGAI KAKAP**

**A. IDENTITAS PENELITI**

Nama Peneliti : Herno Mariyandi  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
NIM : 161310080  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

**B. Data Responden**

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :  
Golongan/Ruang :  
Bagian :  
Masa Kerja :  
Pendapatan Per Bulan :  
Status Pernikahan :  
Jumlah Tanggungan :  
Nomor Handphone/Tlp :

### C. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

a. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda di kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban atas setiap pernyataan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

c. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak memepengaruhi pekerjaan bapak/ibu/saudara/i.

d. Setelah mengisi kuesioner mohon bapak/ibu/saudara/I memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

#### D. DAFTAR PERTANYAAN

##### a. Variabel Ekstrinsik (X1)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Motivator</b>					
1	Lingkungan kerja anda aman dan nyaman					
2	Kinerja anda di hargai oleh atasan baik secara kualitas maupun secara kuantitas					
3	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
4	Atasan akan memeberikan pujian atas pekerjaan yang dikerjakan					
	<b>Kesehatan kerja</b>					
5	Pegawai perlu memahami tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan oleh Instansi					
6	Kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai target yang di tetap kan Dinas kesehatan Kuburaya					
7	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada saat pelaksaannya kegiatan					
8	Kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan dimiliki oleh pegawai dapat menghindari terjadinya kecelakaan pada saat melaksanakan pekerjaan					
9	Beban kerja yang diberi kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja					

## b. variabel Intrinsik (X2)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Minat</b>					
1	Tanpa disuruh akan melaksanakan pekerjaan					
2	Kewajiban seseorang ingat akan tugasnya					
3	Berusaha keras ingin mencapai prestasi dalam pekerjaan yang dijalankan					
4	Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
5	Bekerja keinginan sendiri					
	<b>Sikap Positif</b>					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya tidak selalu menunggu perintah atasan					
7	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik					
8	Jika diberi tugas, saya merasa hal tersebut merupakan kesempatan untuk membuktikan kemampuan saya					
9	Saya merasa senang mendapatkan pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik					
10	Setiap hasil kerja yang selesaikan akan dinilai dan diperhatiakn					
11	Saya bersedia kerja lembur jika diperlukan instansi					
12	Saya bersedia datang ketemptan kerja walau sedang kurang enak badan					
13	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
14	Saya tidak merasa bosan dalam melakukan pekerjaan saya					
15	Pekerjaan saya ini memungkinkan saya unuk membangun karir atau jabatan					
	<b>Kebutuhan</b>					

16	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
17	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik					
18	Lingkungan kerja aman dan nyaman					
19	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan baik dan saling mendukung					
20	Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu					

### C.komitmen Organisasional (Y)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Faktor Logis</b>						
1	Kompensasi yang saya terima sudah layak, sehingga saya akan tetap bertahan di instansi tempat saya bekerja saat ini.					
2	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompensasi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya merasa bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah perusahaan lain					
<b>Faktor Lingkungan</b>						
4	Kepala PUSKESMAS sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit untuk pindah ke tempat lain					
5	Saya merasa bahwa tempat bekerja sudah baik dan nyaman, sehingga saya betah dan sulit pindah perusahaan lain					
6	Kepal PUSKESMAS selalu memberikan ruang seluas-luasnya kepada pegawai untuk berinovasi dan ini sangat menyenangkan, sehingga saya sulit untuk pindah ke tempat lain					
<b>Faktor Harapan</b>						
7	Saya akan tetap menjadi Pegawai Negeri Sipil karena kepastian promosi yang sangat jelas					
8	Saya akan tetap menjadi Pegawai Negeri Sipil karena kami dibimbing untuk berkarier yang lebih baik					
<b>Faktor Ikatan Emosional</b>						
9	Saya tidak akan pindah kerja lagi karena saya mencintai pekerjaan yang ada					



10	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan karena merasa berhutang budi kepada pemerintah					
----	---	--	--	--	--	--

## Lampiran 2

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Pangkat/ Gol.Ruang	Jabatan	Penghasilan Per Bulan	Masa Kerja	Status Pernikahan	Jumlah Tanggung
1	drg. Thomas Aquino,BV.	L	45	S-1 Ilmu Kedokteran Gigi	Pembina / IV/a	Dokter Gigi Ahli Madya	Rp5.312.100	11	Menikah	3
2	Hj. Normawati , S.Tr. Keb	P	51	D-III Kebidanan	Penata Tk I / III/d	Bidan Ahli Muda	Rp4.882.100	13	Menikah	2
3	Iskhak,A.Md.Kep.	L	47	D-III Keperawatan	Penata Tk I / III/d	Perawat Penyelia	Rp5.312.100	22	Menikah	2
4	Darma Susilawati, A.Md.KG	P	47	D-III Keperawatan Gigi	Penata Tk I / III/d	Perawat Gigi Penyelia	Rp5.160.100	18	Menikah	4
5	Irmawati,S.Tr.Keb	P	48	D-IV Kebidanan	Penata Tk I / III/d	Bidan Ahli Muda	Rp4.400.000	13	Menikah	3
6	Endah Purwati,A.Md.Kep.	P	40	D-III Keperawatan	Penata Tk I / III/d	Perawat Penyelia	Rp5.220.000	16	Menikah	2
7	Maryani,A.Md.Gz.	P	51	D-III Gizi	Penata Tk I / III/d	Nutrisionis Penyelia	Rp4.909.300	21	Menikah	2
8	Eni Kusmiati,A.Md.Ak.	P	46	D-III Analis Kesehatan	Penata Tk I / III/d	Pranata Lab. Kes. Penyelia	Rp5.008.100	19	Menikah	3
9	Milyenti	P	50	D-1 Kebidanan	Penata Tk I / III/d	Bidan Penyelia	Rp5.200.000	22	Menikah	3
10	Ngadiono,S.Kep.,Ners.	L	48	S-1 Ilmu Keperawatan	Penata / III/c	Perawat Penyelia	Rp4.389.500	20	Menikah	1
11	dr.Miraz Hedi Kusumah	L	39	S-1 Kedokteran	Penata / III/c	Dokter Ahli Muda	Rp4.860.500	11	Menikah	1
12	Nova Rahimah,S.ST.	P	44	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Bidan Ahli Muda.	Rp3.731.000	19	Menikah	2
13	Tuty Sarini,S.ST	P	41	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Bidan Ahli Muda.	Rp3.860.000	12	Menikah	3
14	Friska Mayasari,S.Tr.Keb.	P	37	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Bidan Ahli Muda.	Rp3.731.000	12	Menikah	4
15	Rusliah Marni,S.ST.	P	44	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Kepala Puskesmas	Rp4.389.500	13	Menikah	4
16	Utin Nadia Juwita,A.Md.KG	P	41	D-III Keperawatan Gigi	Penata / III/c	Perawat Gigi Penyelia	Rp4.389.500	12	Menikah	3
17	Susi Hidayanti	P	46	SMP	Penata / III/c	Asisten Apoteker Penyelia	Rp4.389.500	15	Menikah	3

18	Nurul Awalia,S.Kep.	P	38	S-1 Ilmu Keperawatan	Penata / III/c	Penyuluh Kes.Masy.Ahli Muda	Rp4.365.500	10	Menikah	2
19	Nurleli Fitri,A.Md.KG	P	43	D-III Keperawatan Gigi	Penata / III/c	Perawat Gigi Penyelia	Rp4.365.500	15	Menikah	2
20	Reni,S.K.M.	P	46	S-1 Kesehatan Masyarakat	Penata / III/c	Pembimbing Kes.Kerja Ahli Muda	Rp3.911.500	12	Menikah	4
21	Hawarah,S.ST	P	44	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Bidan Ahli Muda	Rp3.860.500	19	Menikah	5
22	Dwi Handayani,S.T.Keb.	P	45	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Bidan Ahli Muda	Rp3.731.500	20	Menikah	2
23	Sitti Nurbaiti,A.Md.Keb.	P	46	D-III Kebidanan	Penata Muda Tk I / III/b	Bidan Pelaksana Lanjutan	Rp4.771.200	20	Menikah	2
24	Nuaim,A.Md.KL	L	43	D III-Kesling	Penata Muda Tk I / III/b	Sanitarian Pelaksana Lanjutan	Rp3.133.800	15	Menikah	1
25	Astatin Chaniago,S.Tr.Keb.	P	41	D-IV Kebidanan	Penata / III/c	Bidan Ahli Muda	Rp3.860.000	18	Menikah	1
26	Norma Julita,A.Md.Kep.	P	46	D-III Keperawatan	Penata Muda Tk I / III/b	Perawat Pelaksana Lanjutan	Rp3.904.500	11	Menikah	3
27	Rini Windasari,S.Tr.Keb.	P	44	D-IV Kebidanan	Penata Muda Tk I / III/b	Bidan Ahli Pertama	Rp3.194.700	21	Menikah	3
28	Maniah,S.Kep.,Ners.	P	56	S1-Keperawatan	Penata Muda Tk I / III/b	Perawat Pelaksana Lanjutan	Rp3.904.500	12	Menikah	2
29	Dewasa Hutasoit	L	40	SLTA	Penata Muda Tk I / III/b	Pelaksana	Rp3.097.500	23	Menikah	2
30	Haily Sumarti,A.Md.Kep.	P	35	D-III Keperawatan	Penata Muda Tk I / III/b	Ka subag Tata Usaha	Rp4.771.200	12	Menikah	1
31	Maya Intamia,A.Md.Keb.	P	42	D-III Kebidanan	Penata Muda Tk I / III/b	Bidan Pelaksana Lanjutan	Rp4.082.400	9	Menikah	2
32	Sulastri,A.Md.KG	P	46	D-III Keperawatan Gigi	Penata Muda Tk I / III/b	Perawat Gigi Pelaksana Lanjutan	Rp3.097.500	13	Menikah	2
33	Hj.Nuraini,S.Tr.Keb.	P	46	D-IV Kebidanan	Penata Muda Tk I / III/b	Bidan Ahli Pertama	Rp4.082.400	20	Menikah	0
34	Ari Lestari, S.Farm, Apt	P	44	Profesi Apoteker	Penata Muda / III/b	Ahli Pertama Apoteker	Rp4.082.400	7	Menikah	3
35	Velma Haryati,A.Md.	P	47	D III-Manajemen	Penata Muda / III/a	Bendahara	Rp3.860.400	8	Menikah	2
36	Sri Agus Prihatin,A.Md.Keb.	P	44	D-III Kebidanan	Penata Muda / III/a	Bidan Pelaksana Lanjutan	Rp3.306.800	21	Menikah	2
37	Ismayantini	P	44	D1-Kebidanan	Penata Muda / III/a	Bidan Pelaksana Lanjutan	Rp4.194.700	18	Menikah	2
38	Yulianti, STr.Keb	P	37	D-IV Kebidanan	Penata Muda / III/a	Bidan Ahli Pertama	Rp3.424.000	23	Menikah	3
39	Warni,S.ST.	P	30	D-IV Kebidanan	Penata Muda / III/a	Bidan Pelaksana Lanjutan	Rp3.860.500	15	Belum Menikah	3

40	Widya Mutiara,A.Md.Keb.	P	34	D-III Kebidanan	Pengatur Tk I / II/d	Bidan Pelaksana	Rp3.702.500	9	Menikah	2
41	Neni Tri Wahyuni,A.Md.Keb.	P	48	D-III Kebidanan	Pengatur Tk I / II/d	Bidan Pelaksana	Rp2.701.200	14	Menikah	2
42	Nuraisyah,A.Md.Kep.	P	31	D-III Keperawatan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp3.424.000	17	Menikah	1
43	Sherly Yuniarti,A.Md.Keb.	P	47	D-III Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp2.701.200	11	Menikah	2
44	Sarti	P	31	D1-Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp2.676.300	15	Menikah	1
45	Okditiar Harmawan,A.Md.Kep	L	38	D-III Keperawatan	Pengatur / II/c	Perawat Pelaksana	Rp3.424.200	6	Menikah	1
46	Fitri Yuliana,A.Md.Kep.	P	37	D-III Keperawatan	Pengatur / II/c	Perawat Pelaksana	Rp3.424.000	6	Menikah	2
47	Marsaulina Panjaitan,A.Md.Keb	P	32	D-III Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp3.450.000	6	Menikah	1
48	Mia Kamariah,A.Md.Gizi	P	35	D-III Gizi	Pengatur / II/c	Nutrisionis Pelaksana	Rp2.676.300	6	Menikah	2
49	Rosita,A.Md.Keb.	P	42	D-III Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp3.450.000	1	Menikah	2
50	Sri Ardianti A.Md Far	P	26	D-III Farmasi	Pengatur / II/c	Asisten Apoteker Terampil	Rp2.676.300	5	Belum Menikah	0
51	Nurul Afriantina, A.Md.Keb	P	30	D-III Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp3.424.000	6	Belum Menikah	1
52	Uray Anggraini. A,Md.Keb	P	29	D-III Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp3.306.800	5	Belum Menikah	1
53	Tyara Swari Imami. A,Md.Keb	P	29	D-III Kebidanan	Pengatur / II/c	Bidan Pelaksana	Rp3.306.800	5	Belum Menikah	1
54	Dahrul Ulum, A,Md.Kep	L	26	D-III Keperawatan	Pengatur / II/c	Perawat Pelaksana	Rp3.097.500	8	Belum Menikah	0
55	Syf. Zahara	P	45	D-1 Kebidanan	Pengatur Muda / II/a	Bidan Pemula	Rp2.701.200	1	Menikah	1
56	Haryono	L	47	SMP	Juru Tk. I / I/d	Pelaksana	Rp2.676.300	18	Belum Menikah	1

## Lampiran 3

## TABULASI KUESIONER

Motivasi Ekstrinsik											
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.t	X1.r
1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	4,33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
3	4	4	4	2	4	5	5	4	4	36	4,00
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3,78
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3,89
6	5	3	5	5	5	5	5	5	3	41	4,56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3,33
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32	3,56
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
11	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	3,78
12	4	3	3	4	5	3	3	4	3	32	3,56
13	1	1	1	5	5	5	5	1	1	25	2,78
14	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	3,22
15	4	3	3	5	4	4	4	4	3	34	3,78
16	2	2	2	5	3	2	4	2	2	24	2,67

17	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	3.67
18	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41	4.56
19	4	2	4	4	4	5	4	4	2	33	3.67
20	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	4.44
21	5	4	5	5	5	3	4	5	4	40	4.44
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4.78
23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	4.78
24	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	4.44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4.44
31	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	4.44
32	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	4.67
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4.89
35	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	4.44
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
37	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40	4.44

38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	4.67
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	4.78
41	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40	4.44
42	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39	4.33
43	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40	4.44
44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4.22
45	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4.33
46	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
47	5	4	4	4	3	4	4	5	4	37	4.11
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4.11
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
50	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	4.33
51	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41	4.56
52	4	4	5	4	3	5	4	4	4	37	4.11
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4.11
54	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39	4.33
55	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4.44
56	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39	4.33

Motivasi Intrinsik																						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.t	X2.r
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	76	3.80
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4.00
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	89	4.45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	76	3.80
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4.00
6	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95	4.75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	77	3.85
8	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	72	3.60
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	80	4.00
10	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86	4.30
11	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	91	4.55
12	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	73	3.65
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5.00
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	81	4.05
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	91	4.55
16	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	4.70
17	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76	3.80
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79	3.95
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	85	4.25



20	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	81	4.05	
21	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	90	4.50
22	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	92	4.60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	84	4.20
24	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	85	4.25
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	80	4.00
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	87	4.35
27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	84	4.20
28	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80	4.00
29	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	91	4.55
30	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	82	4.10
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	74	3.70
32	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	90	4.50
33	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93	4.65
34	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	89	4.45
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	80	4.00
36	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	87	4.35
37	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	87	4.35
38	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	90	4.50
39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	85	4.25
40	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	76	3.80

41	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	78	3.90
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	83	4.15
43	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	87	4.35
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	85	4.25
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	82	4.10
46	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	88	4.40
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	81	4.05
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80	4.00
49	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	85	4.25
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	4.15
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	82	4.10
52	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	87	4.35
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	88	4.40
54	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	86	4.30
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5.00
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	83	4.15
	234	231	235	232	237	238	236	238	236	229	232	232	241	247	233	236	241	239	240	239		
	4.18	4.13	4.20	4.14	4.23	4.25	4.21	4.25	4.21	4.09	4.14	4.14	4.30	4.41	4.16	4.21	4.30	4.27	4.29	4.27		

Komitmen Organisasional												
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y1.t	Y1.r
1	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	42	4.2
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	3.7
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	3.3
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3.5
5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36	3.6
6	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	35	3.5
7	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	31	3.1
8	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	28	2.8
9	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	34	3.4
10	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	31	3.1
11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	28	2.8
12	2	3	3	5	5	2	4	5	5	3	37	3.7
13	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	26	2.6
14	5	5	3	2	2	5	3	4	5	3	37	3.7
15	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	34	3.4
16	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	32	3.2
17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	3.7
18	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	33	3.3
19	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	29	2.9
20	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	35	3.5
21	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35	3.5
22	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	35	3.5

23	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	36	3.6
24	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	31	3.1
25	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	4.7
26	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35	3.5
27	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	33	3.3
28	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	33	3.3
29	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	32	3.2
30	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	33	3.3
31	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	41	4.1
32	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	34	3.4
33	4	3	4	3	5	4	4	2	5	5	39	3.9
34	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	30	3
35	4	5	4	2	5	3	5	3	3	5	39	3.9
36	5	5	4	5	2	5	2	2	5	5	40	4
37	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	42	4.2
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33	3.3
39	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	35	3.5
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39	3.9
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	38	3.8
42	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4.5
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
44	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	3.7
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.7
46	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	31	3.1

47	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	34	3.4
48	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	30	3
49	5	5	3	4	4	5	2	4	4	4	40	4
50	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	40	4
51	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	45	4.5
52	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43	4.3
53	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	42	4.2
54	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	3.7
55	5	4	3	3	3	3	5	2	4	4	36	3.6
56	5	5	3	3	3	4	5	2	3	4	37	3.7
	222	203	183	186	198	193	200	201	211	216		
	3.96	3.63	3.27	3.32	3.54	3.45	3.57	3.59	3.77	3.86		

## Lampiran 4

## Hasil Output SPSS

## 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.t
X1.1	Pearson Correlation	1	.643**	.704**	.133	.259	.269*	.170	.983**	.643**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.328	.054	.045	.211	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.643**	1	.702**	.159	.272*	.201	.278*	.629**	1.000**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.241	.042	.138	.038	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.704**	.702**	1	.217	.353**	.385**	.256	.720**	.702**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.108	.008	.003	.057	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.133	.159	.217	1	.386**	.143	.249	.111	.159	.389**
	Sig. (2-tailed)	.328	.241	.108		.003	.293	.064	.414	.241	.003
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.259	.272*	.353**	.386**	1	.328*	.273*	.275*	.272*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.054	.042	.008	.003		.014	.042	.041	.042	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.269*	.201	.385**	.143	.328*	1	.458**	.277*	.201	.495**
	Sig. (2-tailed)	.045	.138	.003	.293	.014		.000	.039	.138	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.170	.278*	.256	.249	.273*	.458**	1	.181	.278*	.475**
	Sig. (2-tailed)	.211	.038	.057	.064	.042	.000		.182	.038	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.983**	.629**	.720**	.111	.275*	.277*	.181	1	.629**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.414	.041	.039	.182		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.643**	1.000**	.702**	.159	.272*	.201	.278*	.629**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.241	.042	.138	.038	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.t	Pearson Correlation	.808**	.849**	.848**	.389**	.522**	.495**	.475**	.807**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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













### 3. Hasil Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y1.t
Y.1	Pearson Correlation	1	.587**	.149	.124	-.050	.371**	.239	.032	.267*	.353**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.273	.364	.712	.005	.076	.813	.047	.008	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.587**	1	.096	.338*	.153	.547**	.295*	.185	.255	.319*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.481	.011	.261	.000	.027	.171	.057	.017	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.149	.096	1	.089	.246	.205	.177	-.024	.246	.282*	.411**
	Sig. (2-tailed)	.273	.481		.515	.068	.130	.193	.860	.068	.036	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.124	.338*	.089	1	.319*	.453**	.238	.219	.404**	.352**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.364	.011	.515		.017	.000	.077	.105	.002	.008	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	-.050	.153	.246	.319*	1	.147	.346**	.236	.338*	.310*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.712	.261	.068	.017		.279	.009	.080	.011	.020	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.6	Pearson Correlation	.371**	.547**	.205	.453**	.147	1	.083	.100	.395**	.382**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.130	.000	.279		.543	.463	.003	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	.239	.295*	.177	.238	.346**	.083	1	.049	.194	.291*	.528**

	Sig. (2-tailed)	.076	.027	.193	.077	.009	.543		.719	.151	.030	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	.032	.185	-.024	.219	.236	.100	.049	1	.128	.136	.378**
	Sig. (2-tailed)	.813	.171	.860	.105	.080	.463	.719		.348	.317	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	.267*	.255	.246	.404**	.338*	.395**	.194	.128	1	.235	.604**
	Sig. (2-tailed)	.047	.057	.068	.002	.011	.003	.151	.348		.081	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.10	Pearson Correlation	.353**	.319*	.282*	.352**	.310*	.382**	.291*	.136	.235	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.008	.017	.036	.008	.020	.004	.030	.317	.081		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.t	Pearson Correlation	.532**	.685**	.411**	.641**	.552**	.658**	.528**	.378**	.604**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

b. Variabel  
Motivasi Intrinsik  
(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	20

c. Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

#### 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42854665
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 6. Uji Linier

### a. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional *	Between Groups	(Combined)	503.275	17	29.604	1.529	.136
		Linearity	79.218	1	79.218	4.092	.050
		Deviation from Linearity	424.057	16	26.504	1.369	.209
Within Groups			735.564	38	19.357		
Total			1238.839	55			

### b. Motivasi Instrinsik (X2) dan Komitmen Organisasional (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasional *	Between Groups	(Combined)	606.208	23	26.357	1.333	.223
		Linearity	67.828	1	67.828	3.431	.073
		Deviation from Linearity	538.380	22	24.472	1.238	.285
Within Groups			632.631	32	19.770		
Total			1238.839	55			



## 7. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55.094	15.312		3.598	.001		
Motivasi Ekstrinsik	.022	.276	.014	.081	.936	.939	1.065
Motivasi Intrinsik	-.223	.161	-.235	-1.384	.175	.939	1.065

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

## 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.094	15.312		3.598	.001
Motivasi Ekstrinsik	.022	.276	.014	.081	.936
Motivasi Intrinsik	-.223	.161	-.235	-1.384	.175

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

## 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232 <sup>a</sup>	.054	.000	4.757

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

### 10. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.995	2	22.497	.994	.380 <sup>a</sup>
	Residual	791.979	35	22.628		
	Total	836.974	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional.

### 11. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.094	15.312		3.598	.001
	Motivasi Ekstrinsik	.022	.276	.014	.081	.936
	Motivasi Intrinsik	.223	.161	.235	1.884	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional