

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS
TANJUNG SEKAYAM KECAMATAN KAPUAS KABUPATEN
SANGGAU**

SKRIPSI

OLEH :

MUHAMMAD DEDIK SETIAWAN

NIM. 151310301



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

2022

**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi
Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Tanjung Sekayam
Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

MUHAMMAD DEDIK SETIAWAN
NIM. 151310301

**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 20 Desember 2021**

Majelis Penguji :

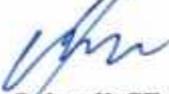
Pembimbing Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu


Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu


Sumivati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 20 Desember 2021

Disahkan Oleh :

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


Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat dan karunia Allah SWT, sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau”. Penulisan skripsi ini merupakan tanggung jawab akademis yang wajib ditempuh untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak. Oleh karena itu, dengan selesainya skripsi ini, penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. antara lain:

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 Devi Yasmin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk arahan bimbingan skripsi hingga dapat diselesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Sukardi, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan petunjuk bimbingan dan arahan sehingga penulisan skripsi ini menjadi semakin baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.
5. Seluruh Staf Akademik dan para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bekal dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

6. Pimpinan dan Staf di Puskesmas Tanjung Sekayam yang telah memberikan izin serta bantuan untuk melakukan penelitian ini.
7. Kedua orang tua, Bapak Sudarman dan Ibu Sukimah serta saudara saya Muhammad Hazim Rismawan dan Amala Sabil yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada saya.
8. Yang terbaik Sahabat Akhir saat penulisan Bagus Dwi Kuncoro, Muhammad Idris, Abdul Aziz Sulaswera, Hendrik Budiawan Taufik, Rafli Suganda, Ita Nuryani yang memberikan kata-kata semangat dan terus memotivasi saya dari awal kuliah hingga saat ini, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
9. Dan untuk semua orang yang turut membantu dalam penulisan skripsi ini hingga selesai yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Semoga atas segala dorongan dan bantuan yang kalian berikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para mahasiswa lainnya.

Pontianak, 20 Desember 2021

Muhammad Dedik Setiawan

NIM : 151310301

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 36 responden. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,365 + 0,352 X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,367 artinya hubungan variabel komitmen organisasional terhadap motivasi di Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau lemah. Koefisien determinasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,135 yang artinya bahwa kontribusi variabel Komitmen Organisasional dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Motivasi Pegawai di Puskesmas Tanjung Sekayam adalah sebesar 13,5%, dan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 5,290 dengan taraf signifikan sebesar 0,028 sedangkan F tabel sebesar 4,12 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Motivasi yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional, Motivasi.

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| F. Kerangka Pemikiran | 9 |
| G. Metode Penelitian | 12 |
| 1. Jenis Penelitian | 12 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 12 |
| 3. Populasi dan Sampel | 13 |
| 4. Variabel Penelitian | 14 |
| 5. Skala Pengukuran | 15 |
| 6. Teknik Analisis Data | 16 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 20 |
| B. Komitmen Organisasional | 22 |
| C. Motivasi | 27 |
| BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| A. Sejarah Singkat Berdirinya Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau | 31 |
| B. Visi dan misi Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau | 32 |
| C. Tugas pokok dan fungsi | 32 |
| D. Fokus Pelayanan | 33 |
| E. Struktur Organisasi Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau | 34 |

| | |
|---|----|
| F. Hari dan Jam Kerja Puskesmas Tanjung Sekayam | 77 |
| G. Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam | 78 |

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Karakteristik Responden | 80 |
| B. Uji Validitas | 85 |
| C. Uji Reliabilitas | 86 |
| D. Uji Normalitas | 87 |
| E. Analisis Regresi Linear Sederhana | 87 |
| F. Koefisien Korelasi (r) | 88 |
| G. Koefisien Determinasi (R^2) | 89 |
| H. Uji Kelayakan Model (Uji F) | 89 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 91 |
| B. Saran | 92 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas Kecamatan Kapuas 2021 | 2 |
| Tabel 1.2 Jumlah kunjungan Rawat Jalan 2018-2020 | 4 |
| Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Menurut Bagian 2021 | 5 |
| Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020 | 6 |
| Tabel 1.5 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Tahun 2018-2020 | 7 |
| Tabel 1.6 Pilihan Jawaban Berdasarkan Skala Likert | 16 |
| Tabel 1.7 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan | 18 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 80 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 81 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir | 81 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang | 82 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian | 82 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 83 |
| Tabel 4.7 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Per bulan | 83 |
| Tabel 4.8 Karakteristik Responden Status Perkawinan | 84 |
| Tabel 4.9 Karakteristik Responden Jumlah Tanggungan Responden | 84 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X) | 85 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y) | 86 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas | 86 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas | 87 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 88 |
| Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi (r) | 89 |
| Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model (Uji F) | 89 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran | 12 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi | 35 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner | 95 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data Responden | 99 |
| Lampiran 3 Rekapitulasi Komitmen Organisasional | 100 |
| Lampiran 4 Rekapitulasi Motivasi Pegawai | 102 |
| Lampiran 5 Uji Validitas Komitmen Organisasional | 104 |
| Lampiran 6 Uji Validitas Motivasi Pegawai | 106 |
| Lampiran 7 Reliabilitas Komitmen Organisasional | 110 |
| Lampiran 8 Reliabilitas Motivasi Pegawai | 110 |
| Lampiran 9 Uji Normalitas | 110 |
| Lampiran 10 Analisis Regresi Linier Sederhana | 111 |
| Lampiran 11 Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²) | 111 |
| Lampiran 12 Uji Kelayakan Model (Uji F) | 111 |
| Lampiran 13 Fasilitas Puskesmas | 112 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan instansi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di instansi tersebut. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggara upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan.

Fungsi Puskesmas menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, adalah sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama di wilayah tempat kerjanya.
2. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah tempat kerjanya

Berikut disajikan data jumlah Puskesmas yang terdapat di Kabupaten Sanggau Tahun 2021.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau
Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan
Tahun 2021

| No | Kecamatan | Puskesmas | Jenis Pelayanan | Alamat Puskesmas |
|----|---------------|--------------------|-----------------|--|
| 1 | Sekayam | 1. Balai Karangan | Rawat Inap | Jln. Ai Gumis No 4 |
| | | 2. Entikong | Rawat Inap | Jln. Lintas Malindo |
| 2 | Jangkang | Balai Sebut | Rawat Inap | Jln. Merangkai |
| 3 | Balai Sanggau | Batang Tarang | Rawat Inap | Jln. Angkasa Putri No. 41 |
| 4 | Beduai | Beduai | Rawat Inap | Jln. Raya Bedui Dusun Muara Beduai, Desa Kasromego |
| 5 | Kapuas | 1. Belangin III | Non Rawat Inap | Jln. Poros Belangin III KM 13, Ds.Belangin |
| | | 2. Sanggau | Non Rawat Inap | Jln. Dr.Setia Budi No.60, Kel. Beringin |
| | | 3. Tanjung Sekayam | Non Rawat Inap | Jln. Jend. Ahmad Yani No. 59 |
| 6 | Bonti | Bonti | Rawat Inap | Jln. Puskesmas No. 124 RT.7 RW. II |
| 7 | Meliau | 1. Harapan Makmur | Rawat Inap | Jln. Dsn Tapang Trimulya, Ds.Harapan Makmur |
| | | 2. Kampung Kawat | Rawat Inap | Jln. Gusti Dja'far |
| | | 3. Meliau | Rawat Inap | Jln. Joko Sudarmo No. 86 |

Tabel 1.1

Lanjutan

| | | | | |
|----|-------------|-------------|------------|---|
| 8 | Mukok | Kedukul | Rawat Inap | Jln. Abdul Fatah No. 33 |
| 9 | Kembayan | Kembayan | Rawat Inap | Jln. Sosial |
| 10 | Parindu | Pusat Damai | Rawat Inap | Jln. Merdeka No. 3A Rt.03 Rw.02, Dsn. Serarong, Ds. Pusat Damai |
| 11 | Tayan Hulu | Sosok | Rawat Inap | Jln. Oevang Oeray No.9 |
| 12 | Tayan Hilir | Tayan | Rawat Inap | Jln. Dwikora No.1 |
| 13 | Toba | Teraju | Rawat Inap | Jln. Desa Merdeka Barat No.57 |

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 maka diketahui sebagian besar Puskesmas di Kabupaten Sanggau terdapat di Kecamatan Kapuas dan Meliau masing-masing sebanyak 16,67%. Sebagian besar Puskesmas yang ada di Kabupaten Sanggau memberikan pelayanan Rawat Inap yaitu sebesar 83,33%.

Salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Sanggau adalah Puskesmas Tanjung Sekayam yang terletak di Kecamatan Kapuas yang beralamat di Jalan Jend Ahmad Yani No. 59 Kabupaten Sanggau. Puskesmas Tanjung Sekayam mulai beroperasi pada Tahun 1985.

Adapun pelayanan yang diberikan di Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Kunjungan Ibu Hamil K-4
2. Pelayanan Kunjungan Bayi
3. Pelayanan desa/kelurahan *Universal Child Immunization*
4. Pelayanan pelayanan anak balita
5. Pelayanan pemberian makanan pendamping ASI pada anak usia 6 - 24 bulan (dari keluarga miskin)
6. Pelayanan balita gizi buruk untuk mendapat perawatan
7. Pelayanan penjangkauan kesehatan siswa SD dan setingkat

8. Pelayanan peserta KB aktif
9. Pelayanan penemuan penderita penyakit :
 - a. AFP (*Alpha-Fetoprotein*) rate per 100.000 penduduk < 15 tahun
 - b. Penemuan penderita pneumonia balita
 - c. Penemuan pasien baru TB (Tuberkulosis) BTA (Bakteri Tahan Asam) positif
 - d. Penderita DBD (Demam Berdarah) yang ditangani
 - e. Penemuan penderita diare
10. Pelayanan pelayanan kesehatan dasar pasien masyarakat miskin
11. Pelayanan pelayanan kesehatan rujukan pasien masyarakat miskin
12. Pelayanan pelayanan gawat darurat level 1 yang harus diberikan sarana kesehatan RS (Rumah Sakit) di Kabupaten/Kota
13. Pelayanan desa/kelurahan mengalami KLB yang dilakukan penyelidikan epidemiologi < 24 jam
14. Pelayanan desa siaga aktif

Adapun jumlah kunjungan rawat jalan di Puskesmas Tanjung Sekayam pada Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Puskesmas Tanjung Sekayam
Jumlah Kunjungan Rawat Jalan
Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah kunjungan | Naik / Turun (%) |
|-------|------------------|------------------|
| 2018 | 17.156 | - |
| 2019 | 15.509 | (9,60) |
| 2020 | 16.579 | 6,90 |

Sumber : Puskesmas Tanjung Sekayam, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah kunjungan rawat jalan di Puskesmas Tanjung Sekayam pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 9,60%, sedangkan Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 6,90%.

Selanjutnya jumlah pegawai di Puskesmas Tanjung Sekayam pada Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Puskesmas Tanjung Sekayam
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

| No | Bagian | PNS | Non PNS |
|-------|----------------------------------|-----|---------|
| 1 | Kepala Puskesmas | 1 | - |
| 2 | Subbag Tata Usaha | 8 | 2 |
| 3 | Tim Mutu Bertanggung jawab | 1 | - |
| 4 | Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) | 14 | 8 |
| 5 | Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) | 12 | 5 |
| Total | | 36 | 15 |

Sumber: Puskesmas Tanjung Sekayam, 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa 70,59% adalah PNS dan 29,41% adalah Non PNS. Sebagian besar PNS bekerja di Bagian Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) yaitu sebanyak 38,89% dan sebagian besar Non PNS juga bekerja di Bagian Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) sebanyak 53,33%.

Sistem presensi yang digunakan masih dengan manual yang dilakukan 1 kali dalam sehari yaitu pagi saat masuk jam kerja Pukul 07.15 WIB, dan Pulang kerja Pukul 15.30 WIB. Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Tanjung Sekayam Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Puskesmas Tanjung Sekayam
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 – 2020

| Tahun | Hari Kerja | Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Absensi | | | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-------|------------|---------|-------------------|---------|------|------|----------------|---------------------|
| | | | | Sakit | Izin | Alpa | | |
| 2018 | 239 | 36 | 8.604 | 73 | 300 | 2 | 375 | 4,36 |
| 2019 | 242 | 36 | 8.712 | 73 | 392 | 3 | 468 | 5,37 |
| 2020 | 246 | 36 | 8.856 | 39 | 581 | - | 620 | 7,00 |

Sumber : Puskesmas Tanjung Sekayam, 2021

Tabel 1.4 di atas menunjukkan tingkat absensi Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 23,17%, dan Tahun 2020 juga mengalami peningkatan sebesar 30,35%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha diketahui bahwa ketidakhadiran pegawai karena izin ada urusan yang tidak bisa ditinggalkan seperti mengurus anak yang sedang kuliah di luar kota, ada yang karena sakit dan ada yang tanpa keterangan, namun tidak diberikan SP (Surat Peringatan).

Tingkat absensi dihitung dengan rumus:

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

Sumber : Hasibuan (2018:51)

Menurut Sopiha (2008) dalam Priansa (2016:236) : “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”.

Selanjutnya, pada Tabel 1.5 dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam dari Tahun 2018-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Puskesmas Tanjung Sekayam
Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja
Tahun 2018 – 2020

| No | Tahun | Rata -Rata Kinerja | Sebutan |
|----|-------|--------------------|---------|
| 1 | 2018 | 82,38 | Baik |
| 2 | 2019 | 83,81 | Baik |
| 3 | 2020 | 87,16 | Baik |

Sumber : Puskesmas Tanjung Sekayam, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Tanjung Sekayam selama tiga tahun terakhir sudah baik. Nilai rata rata prestasi kerja Tahun 2019 meningkat sebesar 1,74%, kemudian meningkat lagi sebesar 4,00% pada Tahun 2020.

Menurut Khan et.al (2010) dalam Busro (2020:75) : “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Menurut Juniantara dan Riana (2015:621), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha diketahui bahwa ditemukan kurangnya fasilitas ruangan antara lain: kipas angin yang hanya berjumlah 15 unit. Beberapa ruangan ada yang cukup besar dan di ruangan yang cukup besar ini hanya mempunyai 1 unit kipas, sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau ?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan serta lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Dimensi komitmen Organisasional dibatasi pada :
 - a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitmen*
 - c. *Normative commitment*
2. Dimensi Motivasi dibatasi pada:
 - a. *Physiological Needs*
 - b. *Safety needs*
 - c. *Affection needs*
 - d. *Esteem needs*
 - e. *Self-actualization needs*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Komitmen Organisasional dan Motivasi Pegawai.

2. Bagi Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan komitmen organisasional dan motivasi Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau.

3. Bagi Almamater

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

F. Kerangka Pemikiran

Komitmen Organisasional Menurut Robbins (1996) dalam Badriyah (2017:245) : “Komitmen organisasional adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk memihak pada perusahaan tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat memengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi, seperti kehadiran, produktivitas dan intensitas untuk bertahan di perusahaan”.

Dimensi Komitmen Organisasional menurut Colquitt, dkk dalam

Wibowo (2017:432) :

1. *Affective commitment* : didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional pada, dan pelibatan dengan organisasi.
2. *Continuance commitment* : didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya.
3. *Normative commitment* : keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Menurut Heller (1998) dalam Wibowo (2017:322): “Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi”.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2017:174) : ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

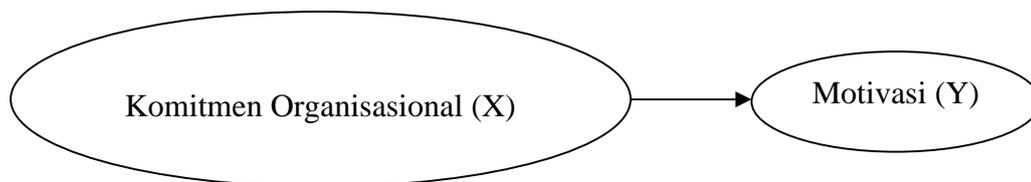
1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amanya.
4. *Esteem needs*-Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs*, Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai komitmen organisasional dan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Sudarsono (2014) dengan judul “Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi”, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dosen Politeknik Negeri Semarang, budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Semarang. Hasil penelitian sekaligus membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.
2. Penelitian yang dilakukan Badjuri (2013) dengan judul “Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dari uji analisis jalur dapat diketahui bahwa hubungan antara komitmen organisasional maupun komitmen profesional adalah hubungan yang langsung tanpa adanya motivasi sebagai variabel intervening. Sehingga apabila kepuasan kerja auditor ingin ditingkatkan, maka seorang auditor haruslah mempunyai komitmen yang tinggi baik itu terhadap organisasi maupun profesinya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.1

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Pegawai Negeri
Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten
Sanggau



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Pengertian metode asosiatif menurut Siregar (2017:15): “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

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

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2015:231) :
 “Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Peneliti mewawancarai Kepala Tata Usaha Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau, untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penulis memberikan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau.

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 diperoleh dari Puskesmas Tanjung Sekayam, antara lain berupa jumlah kunjungan rawat jalan, jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi Pegawai Negeri Sipil, dan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam Kabupaten Sanggau.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80): “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 seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Tanjung Sekayam Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau yang berjumlah 36 orang Tahun 2021.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2015:85) : “Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Tanjung Sekayam pada Tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian dapat terdiri dari:

a. Variabel bebas (*Independent*)

Menurut Sugiyono (2015:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (X).

b. Variabel terikat (*dependent*)

Menurut Sugiyono (2015:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:92): “Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2015:93) : “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Jawaban setiap item pertanyaan dalam penelitian ini terdiri dari 5 tingkat pilihan menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pilihan Jawaban 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. Teknik Analisis Data

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 succesfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*.

Taraf signifikan yang digunakan dalam uji validitas ini adalah 0,05, dengan jumlah sampel sebesar 36, sehingga r tabelnya adalah 0,329.

Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* $>$ r -tabel (; $n - 2$) $n =$ jumlah sampel.
 - b) Nilai sig $<$ α .
- #### 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 pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_n) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-smirnov data.

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”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas *independent* (X) dan satu variabel tak bebas *dependent* (Y)” : Adapun persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Sumber : Siregar (2017:379)

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Motivasi)

X = Variabel bebas (Komitmen Organisasional)

a = *Intercept* (konstanta)

b = Koefisien regresi

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:335): “Analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat)”. Metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah metode *product moment*.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
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 |
| 0,80-0,100 | 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)”. Adapun Rumus koefisien determinasi adalah :

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

Sumber Siregar (2017:338)

r = Nilai Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan apakah model regresi linier sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional. Adapun langkah-langkah Uji kelayakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional

2) Menentukan taraf nyata = 5%.

3) Kaidah pengujian :

Jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak.

Atau Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 54-59 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3, mempunyai golongan/ruang III/b, bekerja di Bagian Upaya Kesehatan Masyarakat, memiliki masa kerja 10 – 15 tahun, berpenghasilan antara Rp. 4.000.000,00 Rp. 4.999.999,00, sudah kawin dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1 dan 4 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,365 + 0,352 X$.
3. Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Motivasi Pegawai.
4. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,135 yang artinya bahwa kontribusi variabel Komitmen Organisasional dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Motivasi Pegawai di Puskesmas Tanjung Sekayam adalah sebesar 13,5% dan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Hasil analisis uji kelayakan (uji F) dalam penelitian ini menghasilkan nilai F hitung sebesar 5,290 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel 4,12 dengan taraf signifikan 0,05 (5%), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi

variabel Motivasi Pegawai yang dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasional.

B. Saran

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

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasional, sebaiknya pemimpin lebih mengedepankan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai, baik berupa fasilitas, dorongan semangat, memberikan pegawai perhatian, membantu mengembangkan kreatifitas pegawai dan lain-lain.
2. Untuk meningkatkan motivasi, seharusnya pegawai diberikan kesempatan lebih untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh Puskesmas dan diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badjuri, Achmad 2013. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Vol 20 (2), 150-170.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS Dan Eviews*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Juniantara, I Wayan, dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 4 (09), 611-628.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Yogyakarta.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Barat. Nomor 57 Tahun 2019. *Tentang Ketentuan Hari Kerja Dan Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019. *Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2019. *Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pemberian Gaji, Pensiun, Atau Tunjangan Ketiga Belas Kepada Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2016. *Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan*.

- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sudarsono, Bambang, 2014. *Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol. 09 (01), 11-30.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Di Lengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke - 12, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.