

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI  
RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH BANTUL**

**T E S I S**

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Manajemen Rumah Sakit



**DIMAS MUHAMMAD AKBAR**

20131030049

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2017**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Forget The Good You Do, But Never Forget The Good That Was  
Done To You

– Imam Ali (AS) –

Kudedikasikan karyaku untuk:

Mamah dan Papah Tercinta

Abah dan Enin Tesayang

Istri Terkasih

Calon anakku yang dinanti

Almamater Terbahagia

## **PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 9 Mei 2017

Yang Membuat Pernyataan:

DIMAS MUHAMMAD AKBAR

20131030049

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirobbil ‘aalamin. Puji syukur kami panjatkan kehadirat Ilahi Robbi, atas segala petunjuk dan pertolongan-Nya sehingga telah terselesaikannya tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul”.

Penulisan tesis ini adalah dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 2 pada Program Studi Manajemen Rumah Sakit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Di sisi lain, penelitian ini dilaksanakan mengingat pentingnya aspek manajemen sumber daya manusia rumah sakit dalam hal motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan rumah sakit yang akhirnya bermanfaat bagi RS PKU Muhammadiyah Bantul pada khususnya dan pelayanan kesehatan pada umumnya. Tidak bisa dipungkiri, pegawai sebagai sumber daya manusia rumah sakit memegang peranan penting sebagai mesin penggerak setiap kegiatan rumah sakit sehingga perlu dianalisis indikator-indikator dan dimensi pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, diperoleh bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi, bahasa, dan teknik

penulisannya karena keterbatasan dan kemampuan penulis yang tidak lepas dari salah dan khilaf. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan bersama.

Penghargaan setinggi-tinginya dan ucapan terima kasih kami sampaikan kepada:

1. Dr. dr. Arlina Dewi M. Kes., AAK selaku Kaprodi MMR UMY
2. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, S.E., M.M. dan Ibu Rr. Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si. selaku pembimbing tesis.
3. Seluruh dosen Prodi MMR UMY atas seluruh ilmu yang dicurahkan kepada kami.
4. Direktur dan segenap karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul yang telah memberikan dukungan dan kesempatan yang sangat luas dalam penelitian ini.
5. Orang tua, mertua, istri tersayang, dan segenap keluarga besar atas doa dan dukungannya.
6. Rekan-rekan seperjuangan Prodi MMR atas semangat dan kebersamaannya.
7. Seluruh pihak yang tak dapat kami sebutkan satu-persatu, yang telah berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya tesis ini.

Harapan penulis, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya, rekan-rekan mahasiswa, jajaran manajemen dan pegawai rumah sakit, dan para pembaca pada umumnya. Akhir kata, penulis ucapkan semoga semua bantuan yang diberikan kepada

penulis dalam penyusunan tesis ini mendapat balasan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Aamiin.

Yogyakarta, 9 Mei 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>INTISARI</b> .....	xix
<b>ABSTRACT</b> .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
A. Telaah Pustaka .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	45
C. Landasan Teori .....	49
D. Kerangka Konsep .....	50
E. Hipotesis .....	50

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	52
B. Subyek dan Obyek Penelitian .....	52
C. Populasi, Sampel, dan Sampling .....	53
D. Kriteria Inklusi dan Eksklusi .....	54
E. Variabel Penelitian .....	54
F. Definisi Operasional .....	56
G. Instrumen Penelitian .....	60
H. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
I. Analisis Data .....	63
J. Tahapan Penelitian .....	65
K. Etika Penelitian .....	66
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Hasil Penelitian .....	67
1. Gambaran Karakteristik Responden .....	67
a. Karakteristik Responden Menurut Formasi Ketenagaan .....	68
b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .	70
c. Karakteristik Responden Menurut Status kepegawaian .....	70
d. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan terakhir .....	71
e. Karakteristik Responden Menurut Umur .....	71
f. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja .....	72
2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	75
a. Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja .....	76
1) Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi” .....	77
a) Dorongan Untuk Mencapai Suatu tujuan .....	78
b) Dorongan Untuk Memenuhi Keinginan di Masa Depan .....	78
c) Dorongan Untuk Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan .....	79
d) Dorongan Untuk Mengambil Risiko Dalam Pekerjaan .....	79



e)	Dorongan Untuk Memanfaatkan Kesempatan Belajar Dalam Bekerja .....	80
f)	Dorongan Untuk Lebih Banyak Memanfaatkan Waktu Untuk Bekerja ....	80
2)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan” .....	81
a)	Dorongan Untuk Membantu Rekan Kerja yang Lain Dalam Mengerjakan Tugasnya .....	81
b)	Dorongan Untuk Mempengaruhi Pegawai Lain .....	82
c)	Dorongan Untuk Banyak Beraktivitas Dengan Bawahan atau Atasan .....	82
d)	Keinginan Untuk Memerintah .....	83
3)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kebutuhan Akan Hubungan” .....	84
a)	Dorongan Untuk Bekerja Sama Dengan Pegawai Lainnya .....	84
b)	Dorongan Untuk Mengambil Keputusan Bersama Dalam Kelompok Kerja .....	85
c)	Dorongan Untuk Berkumpul dan Berkelompok .....	85
d)	Dorongan Untuk Menjalin Persahabatan Dengan Rekan Kerja .....	86
4)	Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi” .....	86
5)	Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan” .....	90
6)	Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Hubungan” .....	93
7)	Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	96
b.	Persepsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja ...	98
1)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan” .....	100
a)	Rasa Aman Dalam Bekerja .....	101
b)	Rasa Adil Dalam Bekerja .....	101
c)	Rasa Menikmati Pekerjaan .....	102
d)	Semangat Dalam Bekerja .....	102

e)	Rasa Bangga Karena Status Dalam Pekerjaan .....	102
2)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja” .....	103
a)	Kepuasan Dalam Melakukan Pekerjaan .	103
b)	Kenyamanan Pegawai Terhadap Kondisi Kerja .....	104
c)	Kepuasan Terhadap Pengakuan Orang Lain Atas Pekerjaannya .....	104
d)	Kepuasan Terhadap Hubungan Kerja Dengan Atasan .....	105
e)	Kepuasan Terhadap Kesempatan Untuk Promosi .....	105
3)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi” .....	106
a)	Kesesuaian Jenis Pekerjaan Dengan Kemampuan dan Pendidikan yang Dimiliki Pegawai .....	107
b)	Kesesuaian Minat Pegawai Dengan Pekerjaan .....	107
c)	Kesesuaian Bakat Pegawai Dengan Pekerjaan .....	108
d)	Kesesuaian Penghasilan Dengan Kemampuan Pegawai .....	108
e)	Kesesuaian Tunjangan Dengan Keinginan Pegawai .....	109
4)	Statistik Deskriptif Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan” .....	109
5)	Statistik Deskriptif Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja” .....	113
6)	Statistik Deskriptif Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi” .....	116
7)	Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	119
c.	Persepsi Responden Mengenai Komitmen Organisasi .....	121

1)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Komitmen Afektif” .....	123
a)	Rasa Senang Pegawai Untuk Menghabiskan Sisa Masa Kerjanya Untuk Berkarir di Organisasi Saat Ini ....	123
b)	Rasa Percaya Pegawai Secara Emosional Terhadap Organisasi .....	124
c)	Perasaan Pegawai Bahwa Organisasi Merupakan Bagian dari Hidupnya .....	124
d)	Kesediaan Pegawai Untuk Mengabdikan Hidupnya Kepada Organisasi .....	125
2)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Komitmen Berkelanjutan” .....	125
a)	Kecintaan Pegawai Kepada Organisasi Karena Secara Rasional Bermanfaat Baik dari Segi Psikologis dan Ekonomi .....	126
b)	Keinginan Bertahan Dengan Pekerjaannya (Jabatan) .....	126
c)	Kesediaan Untuk Mengorbankan Kepentingan Pribadi Jika Menunda Pekerjaan .....	127
d)	Ketertarikan Pegawai Pada Pekerjaan yang Ada .....	128
e)	Perasaan Terganggu Dalam Hidup Bila Meninggalkan Pekerjaan yang Sekarang .....	128
3)	Persepsi Responden Terhadap Dimensi “Komitmen Normatif” .....	129
a)	Kesetiaan Terhadap Organisasi .....	129
b)	Kebahagiaan Dalam Bekerja .....	129
c)	Kebanggaan Bekerja di Organisasi .....	130
d)	Rasa Memiliki Organisasi .....	130
4)	Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Afektif” .....	131
5)	Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Berkelanjutan” .....	134
6)	Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Normatif” .....	138
7)	Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	140

3.	Hasil Olah Data dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) .....	142
a.	Uji Kecocokan Model (Validitas & Reliabilitas) ...	144
b.	Uji Kovarians .....	149
c.	Persamaan Struktur .....	150
d.	Matriks Korelasi Variabel Independen .....	152
e.	Uji Normalitas .....	155
f.	Kecocokan Keseluruhan Model .....	159
B.	Pembahasan .....	168
1.	Pembahasan Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	168
2.	Pembahasan Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	172
3.	Pembahasan Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	178
4.	Pembahasan Hasil Olah Data dengan Metode SEM .....	183
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>193</b>
A.	Kesimpulan .....	193
B.	Saran .....	194
C.	Keterbatasan Penelitian .....	197
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>198</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Konsep dan Indikator Variabel .....	58
Tabel 3.2	Skala Model Likert .....	63
Tabel 4.1	Formasi Ketenagaan di RS PKU Muhammadiyah Bantul .....	68
Tabel 4.2	Karakteristik Responden .....	69
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Karakteristik Responden .....	74
Tabel 4.4	Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	76
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi” .....	87
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan” .....	90
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Dimensi “Kebutuhan Akan Hubungan” .....	93
Tabel 4.8	Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	96
Tabel 4.9	Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja ....	99
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan” .....	110
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja” .....	113
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Dimensi “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi” .....	116
Tabel 4.13	Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	119
Tabel 4.14	Persepsi Resonden Terhadap Komitmen	

	Organisasi .....	122
Tabel 4.15	Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Afektif” .....	131
Tabel 4.16	Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Berkelanjutan” .....	134
Tabel 4.17	Statistik Deskriptif Dimensi “Komitmen Normatif” .....	138
Tabel 4.18	Rekapitulasi Skor Persepsi Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	140
Tabel 4.19	Validitas Indikator .....	145
Tabel 4.20	Validitas dan Reliabilitas Indikator Setelah Item Tidak Valid Di-Exclude .....	146
Tabel 4.21	Normalitas Univariat dan Multivariat .....	156
Tabel 4.22	Perbandingan <i>Goodness of Fit Statistics</i> .....	159
Tabel 4.23	<i>Goodness of Fit Statistics</i> dan Angka Normal .....	190

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep .....	50
Gambar 4.1	Grafik Karakteristik Responden .....	73
Gambar 4.2	Garis Kontinum % .....	88
Gambar 4.3	Garis Kontinum Dimensi “Kebutuhan Akan Prestasi” .....	89
Gambar 4.4	Garis Kontinum Dimensi “Kebutuhan Akan Kekuasaan” .....	92
Gambar 4.5	Garis Kontinum Dimensi “Kebutuhan Akan Hubungan” .....	95
Gambar 4.6	Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja .....	98
Gambar 4.7	Garis Kontinum Dimensi “Persepsi yang Berkaitan Dengan Pekerjaan” .....	112
Gambar 4.8	Garis Kontinum Dimensi “Kepuasan Pegawai Terhadap Situasi Kerja” .....	115
Gambar 4.9	Garis Kontinum “Kesesuaian Antara Kemampuan dan Keinginan Pegawai Terhadap Kondisi Organisasi” .....	118
Gambar 4.10	Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja .....	121
Gambar 4.11	Garis Kontinum Dimensi “Komitmen Afektif” .....	133
Gambar 4.12	Garis Kontinum Dimensi “Komitmen Berkelanjutan “ .....	137
Gambar 4.13	Garis Kontinum Dimensi “Komitmen Normatif” .....	139
Gambar 4.14	Garis Kontinum Variabel Komitmen	

	Organisasi .....	142
Gambar 4.15	Matriks Korelasi Variabel Independen .....	152
Gambar 4.16	Fitted Residual .....	166
Gambar 4.17	Q Plot of Standardized Residuals .....	167
Gambar 4.18	Diagram Jalur SEM .....	192