

## Pengaruh *External* dan *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment* Pegawai Honorer Dinas Kesehatan

Etha Juliastuti Ika Saputri<sup>1</sup>, Niar Astaginy<sup>2</sup>, Hendrik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia

Email: [ethajuliastutii@gmail.com](mailto:ethajuliastutii@gmail.com)

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh External Motivation dan Internal Motivation terhadap Organizational Commitment Pegawai Honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka dengan jumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan data sekunder yang diolah peneliti yang didapat dari pihak ketiga yang berbentuk informasi dan dokumentasi yang diperoleh dari jurnal referensi, berita terbaru, internet, dan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dan teknik pengambilan sampel menggunakan Sensus Sampling atau Sampling Jenuh (Apabila semua anggota populasi dijadikan sampel). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa External Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Internal Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment. Kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen sebesar 61,8%. Sedangkan, sisanya sebesar 38,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.*

**Kata kunci:** *external motivation, internal motivation, organizational commitment*

### PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era pembangunan, di mana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumberdaya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Sumber daya manusia ialah faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya yang menjadi penggerak, pemikir serta perencana pada aktivitas tempat bekerja (Fajrin dkk, 2022). Dalam hal ini komitmen juga berhubungan dengan emosional dengan mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan organisasi, Komitmen setiap pegawai sangat penting karena dengan adanya komitmen, maka pegawai lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasional yang rendah bisa diketahui melalui beberapa hal, yaitu buruknya komunikasi antara atasan dengan para pegawai yang mana atasan tidak mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik (Sudewa & Riana, 2020).

Menurut Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2023 mendefinisikan pegawai adalah warga negara Indonesia yang bekerja pada instansi pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan kategori Pegawai ASN Pusat dan Pegawai ASN daerah serta Pegawai Non-Karier (yang tidak memiliki pangkat dengan hak dan kewajiban yang telah ditetapkan) khususnya yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka. Tenaga honorer kontrak (Bekerja dengan kontrak tertentu) oleh perusahaan, tenaga honorer harian (Bekerja berdasarkan jam kerja) Peraturan Pemerintahan (PP) No. 49/2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) No 15/2021 dan Undang-Undang No. 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun saat ini pemerintah berfokus untuk mengangkat tenaga honorer (Non ASN) menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), tenaga

kesehatan Non-ASN diprioritaskan untuk dialihkan statusnya menjadi (PPPK) untuk memenuhi kebutuhan di fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat.

Dalam hal ini meskipun ada prioritas, namun pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka terdapat tenaga honorer yang belum dapat terangkat sebagai anggota (PPPK) untuk menggantikan status honorer mereka. Hal ini yang akan membuat komitmen pegawai honorer menurun dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam menjalankan kegiatannya, komitmen di sebuah organisasi penting dimiliki agar sumberdaya manusia sebagai refleksi dari berbagai kepentingan dapat tercapai dengan baik.

Dalam keputusan mereka melakukan pekerjaan tersebut menunjukkan adanya keterikatan emosional terhadap organisasi. Namun, tantangan tetap ada seperti kurangnya motivasi karena minimnya pengakuan dan penghargaan yang diberikan, keterbatasan peluang dalam pengembangan diri disetiap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini, fenomena yang terjadi gabungan dari keduanya menciptakan sinergi yang kuat. Ketika motivasi dari luar (Pengakuan atau apresiasi) selaras dengan motivasi dari dalam diri (Tujuan pribadi), pegawai tidak hanya bertahan, tetapi juga akan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berujung pada peningkatan *Organizational Commitment* secara menyeluruh, mencakup dimensi afektif, normatif dan berkelanjutan.

Motivasi eksternal, kemungkinan besar muncul ketika kepuasan kebutuhan psikologis terpenuhi (Pout *et al.*, 2021). Motivasi internal juga berperan secara penting dalam meraih pekerjaan secara konsisten (Suseno, 2019). Ketika pegawai tidak mencapai sesuatu yang dibutuhkan, maka dapat menimbulkan dampak psikologi. Hal ini dapat membuat motivasi kerja menurun dan pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Nadapdap dkk, 2022). Orang-orang yang *relative* puas dengan pekerjaannya lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen pada organisasi akan lebih mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Karim dkk, 2022).

## METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah di tentukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain kuantifikasi (Sujarweni, 2019:15).

Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan menggunakan teknik pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer. Lokasi penelitiannya yaitu pada Dinas Kesehatan kabupaten Kolaka. Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan menggunakan teknik pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diolah oleh peneliti yang didapat dari pihak ketiga yang berbentuk informasi dan dokumentasi yang diperoleh dari jurnal referensi, berita terbaru, internet, dan penelitian-penelitian sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer Dinas Kesehatan kabupaten Kolaka. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 34 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka sebanyak 34 orang.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Honorer Berdasarkan Pekerjaan/Unit/Jabatan

Pekerjaan/Unit/Jabatan	Jumlah Pegawai
Tenaga Honorer Kesehatan (THK)	9
Pegawai Honorer Tidak Tetap (PHTT)	4

Pegawai Honorer K2 (Kontrak Kerja 2 Tahun)	21
Jumlah Pegawai	34

(Sumber Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka, 2025)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan analisis faktor dan analisis jalur yang di integrasi (Abdillah & Hartono, 2015).

Adapun tujuan PLS pada prinsipnya adalah membantu penelitian untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi, secara formal variabel laten dalam model merupakan gregate liner dari indikator-indikatornya. Penduga bobot (*weight estimate*) untuk menghasilkan skor variabel laten diperoleh hasil dari spesifikasi *inner model* dan *outer model* yaitu, model struktural yang menghubungkan indikator (variabel *manifest*) dengan konstruknya (variabel latennya).

Validitas konstruk dievaluasi menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten, sedangkan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Dalam uji *convergent validity* adalah nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Menurut Ghozali (2021) nilai loading factor 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup untuk penelitian tahap awal. Selain itu, sebuah indikator dianggap valid ketika indikator tersebut memiliki nilai EVE (*everage varianve extranced*) > 0,5. Sedangkan uji *discriminant validity* menggunakan nilai cross loading dan juga selain mengamati nilai cross lading (pengukuran dengan konstruk, jika korelasi konstruk dengan item pengukuran > dari ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dari blok lainnya) *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui nilai *average variant extracted* (AVE), (jika lebih besar dari 0,5 maka dinyatakan valid).

Kemudian dalam mengukur koefisien determinasi atau R-Square (R<sup>2</sup>) Sebagai contoh, jika nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 70%. Sedangkan nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada t-test yang diperoleh dari proes bootsrapping atau resampling method (Haryono, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wonua *et al.*, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel (5%)	Keterangan
<i>External Motivation</i>	X1.1	0.919	0,361	Valid
	X1.2	0.864	0,361	Valid
	X1.3	0.887	0,361	Valid
<i>Internal Motivation</i>	X2.1	0.789	0,361	Valid
	X2.2	0.815	0,361	Valid
	X2.3	0.857	0,361	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	Y1.1	0.785	0,361	Valid
	Y1.2	0.865	0,361	Valid
	Y1.3	0.812	0,361	Valid

(Sumber: Data primer diolah 2025)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa r-hitung > r-tabel=0,361 maka dari 9 pernyataan

instrumen tersebut dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya

### Uji Reliabilitas

Menurut penelitian Sudaryono (2017) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan, atau konsistensi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
<i>External Motivation</i>	0.869	0.600	Reliabel
<i>Internal Motivation</i>	0.756	0.600	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0.758	0.600	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah 2025)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Nilai Krisis). Sehingga indikator pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai alat pengujian selanjutnya.

### Hasil Penelitian terhadap Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – laki	9	26,47
Perempuan	25	73,52
Jumlah	34	100

(Sumber : Data primer diolah 2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 34 responden, mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan 73,52% bekerja sebagai pegawai honorer dan bersaing untuk mencapai suatu kesuksesan.

### Hasil penelitian terhadap responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-1 tahun	4	11,76
2	2-5 tahun	14	41,17
3	5-10 tahun	13	38,23
4	Diatas 10 tahun	3	8,82
	Jumlah	34	100

(Sumber : Data primer diolah 2025)

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh 2-5 tahun dengan persentase 41,17%. Meski terbilang belum lama bekerja tetapi pegawai akan terampil dengan pekerjaannya sehingga pendapatan yang diperoleh akan bertambah (Polandos *et al.*, 2019).

### Hasil penelitian terhadap responden berdasarkan Usia

Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	23-29	22	64,70
2	30-35	8	23,52
3	35-42	4	11,76
	Jumlah	34	100

(Sumber : Data primer diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat dilihat dari usia, mayoritas pegawai honorer pada Dinas

Kesehatan Kabupaten Kolaka perusahaan di dominasi pada usia 23-29 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 64,70%. Usia tersebut termasuk dalam golongan angkatan kerja yang produktif, dengan usia pegawai yang produktif dapat lebih cepat beradaptasi dalam memahami dan menggunakan teknologi yang digunakan (Wahyuningtyas, 2017).

Tabel 7. Penilaian Responden Variabel *Organizational Commitment* (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata Jawaban	Ket
1	Komitmen Afektif	Saya senang terlibat dalam berbagai kegiatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.	4,38	Sangat Tinggi
2	Komitmen Normatif	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.	4,29	Sangat Tinggi
3	Komitmen Berkelanjutan	Saya bertahan bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka karena merasa sulit mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di luar.	4,35	Sangat Tinggi
Jumlah rata-rata			4,34	Sangat Tinggi

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24)

Dari hasil membuktikan pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka bertahan dengan pekerjaan yang dilakukan atas dasar penuh tanggung jawab dalam hal menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga akan mampu meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja.

Tabel 8. Penilaian Responden Variabel *External Motivation* (XI)

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata Jawaban	Ket
1	Pengakuan dan penghargaan	Saya merasa lebih termotivasi bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka jika kontribusi saya mendapat perhatian dari pimpinan.	4,41	Sangat tinggi
2	Lingkungan Kerja	Saya lebih merasa bersemangat bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka jika mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja.	4,44	Sangat tinggi
3	Tanggung Jawab	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena itu tanggung jawab saya dalam bekerja pada Dinas Kesehatan kabupaten Kolaka.	4,44	Sangat tinggi
Jumlah rata-rata			4,27	Sangat tinggi

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2025)

Hal ini menunjukkan sebagian responden merasa bahwa pengakuan dan penghargaan yang diberikan akan membuat pegawai honorer termotivasi bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka jika kontribusi yang diberikan mendapat perhatian dari pimpinan. Dalam hal ini bahwa *External Motivation* pegawai akan mampu meningkatkan *Organizational Commitment* pegawai

honorer dalam bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

Tabel 9. Penilaian Responden Variabel *Internal Motivation* (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata jawaban	Ket
1	Tingkat Kepuasan Kerja	Saya merasa puas ketika hasil kerja saya memberikan dampak positif bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.	4,35	Sangat tinggi
2	Kompensasi dan Insentif	Kompensasi yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.	4,20	Sangat tinggi
3	Bekerja sama dengan tim	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.	4,26	Sangat tinggi
Jumlah rata-rata			4,27	Sangat tinggi

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2025)

Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa kepuasan dalam bekerja. Orang yang memiliki motivasi internal menikmati proses pengerjaan sesuatu dan merasa puas setelah berhasil menguasai suatu keahliannya. Hal ini juga akan memberikan dampak positif bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka berjalan dengan kompensasi yang diterima dengan baik serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka . Dalam hal ini bahwa *Internal Motivation* yang tinggi akan mampu meningkatkan *Organizational Commitment* seorang pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

**Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Dalam model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dibantu dengan *Dofware smart PLS* versi 4, memerlukan beberapa tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian. model structural, diketahui terdapat 2 hipotesis yaitu:

H1: Pengaruh *External Motivation* terhadap *Organizational Commitment*

H2 :Pengaruh *Intenal Motivation* terhadap *Organizational Commitment*

Tabel 10. Nilai Outer Loading

Item	<i>External Motivation</i>	<i>Internal Motivation</i>	<i>Organizational Commitment</i>
X1.1	0.914		
X1.2	0.811		
X1.3	0.901		
X2.1		0.834	
X2.2		0.741	
X2.3		0.825	

Y1			0.796
Y2			0.829
Y3			0.772

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2025)

Berdasarkan tabel yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variable dalam penelitian ini memiliki nilai *loading actor* yang > 0,7 dan ini dinyatakan **valid**.

Tabel 11. Nilai Cross Loading

Item	<i>External Motivation</i>	<i>Internal Motivation</i>	<i>Organizational Commitment</i>
X1.1	0.914	0.662	0.639
X1.2	0.811	0.293	0.468
X1.3	0.901	0.526	0.775
X2.1	0.599	0.834	0.611
X2.2	0.378	0.741	0.402
X2.3	0.388	0.825	0.514
Y1	0.603	0.527	0.796
Y2	0.727	0.449	0.829
Y3	0.405	0.604	0.772

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2025)

Berdasarkan table di atas nilai *cross loading* menunjukkan adanya discriminat validity yang baik dikarenakan nilai korelasional indicator terhadap variable konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai relational variable konstruk lain. Dalam skala pengukuran menggunakan indicator reflektif nilai *loading factor* sebesar 0,7, nilai AVE sebesar 0,5. Adapun nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 12. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>External Motivation</i>	0.768
<i>Internal Motivation</i>	0.641
<i>Organizational Commitment</i>	0.639

(Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4, 2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari loading factor, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variable memiliki nilai konstruk yang baik, dalam artian telah memenuhi ketetapan yang telah ditentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila nilai akar kuadrat AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik.

Tabel 13. Hasil Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Variabel Laten

Variabel	<i>External Motivation</i>	<i>Internal Motivation</i>	<i>Organizational Commitment</i>
X1	0.877		
X2	0.583	0.801	
Y	0.739	0.649	0.800

(Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > disbanding nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar konstruk dinyatakan baik.

Tabel 14. *Composite Reability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
X1.	0.908	0.852
X2.	0.849	0.725
Y	0.842	0.719

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2025)

Dari nilai *output* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai *reliable* yang baik. Dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,5.

**Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Model ini dievaluasi dengan melihat R-Square (reabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai T-Statistik dari pengujian koefisien jalur *Path coefficient*). Menurut Hair *et al.*, (2021) R<sup>2</sup> terdiri dari tiga klasifikasi yaitu: R<sup>2</sup> 0,67 (kuat), 0,30 (sedang) dan 0,19 (lemah). Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dari suatu penelitian.

Tabel 15. Nilai R-Square

	R-square
<b>Y</b>	0.618

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2025)

Dari tabel di atas, nilai R-Square untuk konstruk *Organizational Commitment* sebesar 0.618 atau 61,8%, yang berarti bahwa variable *External Motivation* dan *Internal Motivation* secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,8% variabilitas *Organizational Commitment*. Sementara itu, 38,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai R-Square sebesar 61,8% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang sedang, sehingga variable independen yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable dependen.

Menurut penelitian Abdillah dan Hartono (2015) ketentuan *rule of thumb* taraf signifikan P-Value atau nilai probilitas < 5% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficien* yaitu:

Tabel 16. Nilai *Path Coefficient*(*Mean , STDEV, T-Statistic*)

Item	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.546	0.529	0.174	3.132	0.002
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.331	0.359	0.159	2.081	0.037

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2025)

**Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 4 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* dari *External Motivation* (X1) terhadap *Organizational Commitment* (Y) bernilai 0.546 dan T-Statistik sebesar 3.132 dengan nilai P-Value 0.002. Dengan melihat nilai *P-Value*, jika *P-Value* < 0,05 maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya jika *P-Value* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dengan ini dilihat dari nilai *original sample estimate* menunjukkan bahwa variabel *External Motivation* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap *Organizational Commitment* (Y) sehingga Hipotesis Diterima. Sehingga Hipotesis Pertama (H1) yang menyatakan bahwa *External Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* terhadap pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

#### **Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Smart PLS 4 yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate Internal Motivation* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* bernilai positif sebesar 0.331 dan *T-statistic* sebesar 2.081 dengan nilai *P-value* 0,037. Dengan melihat nilai *P-Value*, jika *P-Value* < 0,05 maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya jika *P-Value* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dengan ini dilihat dari nilai *original sample estimate* menunjukkan bahwa variabel *Internal Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* sehingga Hipotesis Diterima. Sehingga Hipotesis Kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Internal Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan smart PLS yang telah diuraikan di atas maka dapat dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

#### **Pengaruh *External Motivation* terhadap *Organizational Commitment***

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh *External Motivation* terhadap *Organizational Commitment* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *External Motivation* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0.546 dan *T-Statistic* sebesar 3.132 dengan nilai *P-Value* 0.002 artinya *External Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

Hal ini menunjukkan bahwa *External Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden pada deskripsi variabel *External Motivation* yang mana adanya motivasi eksternal seorang pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka akan dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan dapat melampaui standar kerja sehingga menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kerja sesuai keberhasilan sehingga meningkatkan komitmen pegawai honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka dalam menyelesaikan segala bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini yang membuat *External Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *External Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* seperti penelitian yang dilakukan oleh Triadi (2019), dan Pham (2022).

#### **Pengaruh *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment***

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Original Sample Estimate* sebesar 0.331 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment* dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.081 dengan nilai *P-Value* 0.037 artinya *Internal Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai *Internal Motivation*. Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *Internal Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Menurut Pham (2022) dan Astuti (2019) mengatakan bahwa variabel *Internal Motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi).

Hal ini menunjukkan bahwa *Internal Motivation* sangat penting untuk meningkatkan

komitmen seorang pegawai honorer di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka. Merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan akan juga akan memberikan dampak positif bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka, mendapat kompensasi akan menambah motivasi dalam bekerja serta menyelesaikan tugas bersama rekan kerja juga hal yang baik dalam meningkatkan komitmen bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kolaka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *External Motivation* dan *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *External Motivation* dan *Internal Motivation* terhadap *Organizational Commitment*, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi lebih menyeimbangkan pemberian motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui program pengembangan kompetensi, penguatan budaya kerja, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas model dengan memasukkan variabel mediasi seperti *job satisfaction* atau variabel moderasi seperti *perceived organizational support* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memperkuat komitmen organisasi. Selain itu, penggunaan metode campuran atau pengujian pada sektor dan karakteristik organisasi yang berbeda juga dapat memberikan temuan yang lebih mendalam dan dapat digeneralisasi.

## REFERENSI

- Pranogyo, Bowo, A. (2023) Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan :Literatur Review
- Asmawiyah, Asmawiyah, Kurniawan, Basri, I., Kelana, S (2024) Komitmen Organisasi dan Kompetensi : Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja
- Jazilah, Khikmatul (2021) Jurnal Ilmu Manajemen Motivasi Kerja
- Komara, Endang, Mulyanto, Agus, Hanurawaty, Neneng Yety, Rahayu, Ira Gustira (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Internal Dan Eksternal Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Pada Pendidikan Tinggi Vokasi Kesehatan
- Sulthoni, Ahmad (2023) Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja
- Christin, Mukzam, J., Djudi (2019) Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal
- Kholifatul, U. (2021) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
- Muhamad, Trang, A, R., Irvan (2019) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado)
- Astuti, Kris, D., (2019) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin EdcBca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama
- Trisnowati, Mei, W., (2020) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru
- Putri, W, S., Frianto, A. (2023) Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia Pengaruh *work-life balancet* erhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
- Putra, Chanra, I. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Bahasa Provinsi Riau
- Putri, Kurniawan, R, E., Ruma, A., Sahabuddin, Z., Burhanuddin, R., Burhanuddin (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.
- Sa'adah, Rahmawati, L, Aprilia, I, Devi (2022) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang
- Muttaqiyathun, C, Ani (2012) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan
- Rumangkit, Haholongan, S., Jeremiah (2022) Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
- Sihombing, TPJ (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Pedesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat)
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Fajrin, M., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sujarweni, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*, Yogyakarta. Penerbit Pustaka Baruprez.
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices.
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Product in South Sulawesi Province.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia (Jilid 2)*. Prenhalindo
- Astuti, D., & Rianto, R. R., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI*.
- Wonua, A. R., Astagny, n., & Ismanto. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Literacy Intitute.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*.
- Pham, L. T., & Hoang, H. V. (2019). The relationship between organizational commitment dan business performance.