

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN KERJA PERAWAT RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM,  
KEPULAUAN RIAU.**



**MAWARDI BADAR**

**7647158018**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam mendapatkan Gelar Doktor

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

**PASCASARJANA**

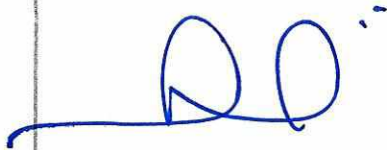
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2022**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Dr. Ari Saptono, M.Pd.

Dr. Budi Santoso, M.M.

Tanggal: 05/08/2022

Tanggal: 09/08/2022

**NAMA**

**TANDA TANGAN**

**TANGGAL**

W Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>



12-08-2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si  
(Sekretaris)<sup>2</sup>



10/08/2022

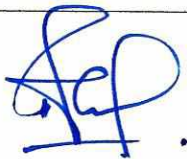
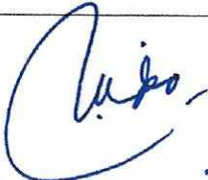
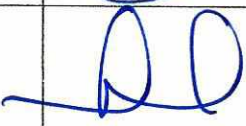


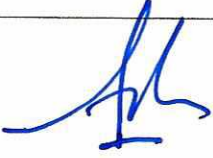
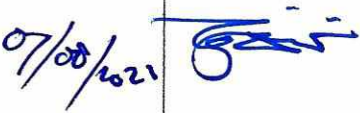
Nama : Mawardi Badar  
No. Registrasi : 7647158018  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Tgl. Lulus : .....

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Mawardi Badar

No Registrasi : 7647158018

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		12/08/2022
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		10/8/2022
3	Dr. Ari Saptono, M.Pd. (Promotor)		05/08/2022
4	Dr. Budi Santoso, M.M. (Kopromotor)		9/8 <sup>22</sup>
5	Dr. Mardi, M.Si. (Penguji)		8/8 <sup>2022</sup>
6	Agung Darmawan Buchdadi, MM, Ph.D (Penguji)		07/8/2022
7	Prof. Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, MM. (Penguji Luar)		07/08/2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mawardi Badar  
NIM : 7647158018  
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen  
Alamat email : mawardibadar@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam, Kepulauan Riau**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 September 2022

Penulis

( Mawardi Badar )

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KOMITMEN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM, KEPULAUAN RIAU.

Mawardibadar@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam, Kepulauan Riau. Pelayanan keperawatan merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit yang dapat mencerminkan sejauhmana kualitas rumah sakit tersebut. Komitmen kerja perawat yang peneliti anggap krusial sebagai masalah utama di rumah sakit umum daerah Embung Fatimah, hal ini di tambah dengan kondisi pandemic covid-19 yang memaksa para perawat bekerja ekstra dari hari biasanya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis data menggunakan structural equation model (SEM) dengan di bantu software Amos. Di dalam penelitian melibatkan sebagian perawat di RSUD Embung Fatimah sejumlah 145 perawat, dengan rumus slovin di peroleh sampel sebanyak 106 perawat dan 30 perawat dilibatkan dalam ujicoba penelitian. Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja perawat di bentuk secara dominan oleh iklim organisasi sebesar 37% yang didalamnya di bentuk oleh dimensi standar-standar sebesar 0.908. Novelty dalam penelitian ini adalah guna meningkatkan komitmen kerja perawat ada beberapa hal yang harus di perhatikan baik dari internal maupun eksternal perawat diantaranya standar-standar tentang pekerjaan yang akan dikerjakan selain itu para pemimpin harus memfasilitasi bawahannya dalam menjalankan tugasnya guna meningkatkan kekuatan perawat dalam bekerja.

**Kata kunci:** iklim organisasi, kepemimpinan, motivasi, komitmen kerja

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, LEADERSHIP, AND  
MOTIVATION ON NURSE WORK COMMITMENTS IN THE EMBUNG  
FATIMAH REGIONAL GENERAL HOSPITAL,  
BATAM CITY, RIAU ISLANDS.**

Mawardibadar@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the work commitment of nurses at Embung Fatimah Regional General Hospital Batam City, Riau Islands. Nursing services are the spearhead of health services in a hospital that can reflect the extent of the quality of the hospital. The work commitment of nurses, which researchers consider to be crucial, is the main problem at the Embung Fatimah general hospital, this is coupled with the Covid-19 pandemic condition that forces nurses to work extra than usual days. This study uses quantitative research methods with survey methods with data analysis techniques using a structural equation model (SEM) with the help of Amos software. The research involved 145 nurses at Embung Fatimah Hospital, with the Slovin formula, a sample of 106 nurses and 30 nurses were involved in the research trial. The results showed that the work commitment of nurses was dominantly shaped by the organizational climate by 37% which was formed by the dimensions of the standards of 0.908. Novelty in this study is to increase the work commitment of nurses, several things must be considered both from internal and external nurses including standards about the work to be done besides that leaders must facilitate their subordinates in carrying out their duties to increase the power of nurses at work.*

Keywords: organizational climate, leadership, motivation, work commitment

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 31 Januari 2022



*Mawardi Badar*

**Mawardi Badar**

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

## RINGKASAN

### PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 adalah keadaan darurat kesehatan masyarakat yang saat ini menjadi perhatian Internasional (Cortegiani et al., 2020). Virus corona adalah virus yang menyebabkan beberapa penyakit, badan Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan virus corona bersifat *zoonosis* artinya ditularkan antara hewan dan manusia dan virus corona pertama yang menginfeksi manusia pada pertengahan tahun 1960 an (Mukaromah, 2020). Disisi lain negara Singapura sebagai salah satu negara pertama yang terkena virus corona pada pertengahan Januari 2020, terdeteksi 18 kasus yang di temukan di negaranya dan hingga 16 Maret 2020 terdeteksi sebanyak 243 kasus (Vaswani, 2020). Sebagai kota yang berdekatan Kota Batam secara resmi mengumumkan seorang warganya terjangkit virus corona dan dirawat di Organisasi Umum Daerah Embung Fatimah (Saputra, 2020).

RSUD Embung Fatimah salah satu dari dua Rumah sakit yang ada di Kota Batam yang dijadikan Rumah sakit rujukan oleh Pemerintah Kota Batam dalam menangani kasus virus corona-19, RSUD Embung Fatimah berangkat dari sebuah puskesmas rawat jalan yang dioperasikan pada tanggal 8 Oktober 1986 bernama Puskesmas Batu Aji. Pada tahun 1988 statusnya berubah menjadi puskesmas rawat inap dengan 6 tempat tidur. Puskesmas Batu Aji sehingga berubah statusnya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Batu Aji kelas D milik Pemerintah Kota Batam berdasarkan SK Menkes RI No. 799/Menkes/SK/VII/2004 dan disahkan oleh Wali Kota Batam pada tanggal 11 Oktober 2004.

Pelayanan keperawatan merupakan ujung tombak utama suatu pelayanan kesehatan di Rumah sakit dan merupakan cermin utama dari keberhasilan suatu pelayanan kesehatan. Sehingga perlu dilakukan pembenahan terkait dengan rasio kecukupan perawat dibandingkan dengan jumlah pasien dan pembenahan tersebut bisa diibaratkan sebagai bentuk strategi dalam keselamatan pasien (Yulianti, 2021). Shekelle (2013) menjelaskan bahwa permasalahan dari rasio pasien ini terjadi karena sebagian kecil pasien meninggal selama setelah dilakukan rawat inap (Shekelle, 2013). Hal ini terjadi karena tidak ada evaluasi terkait strategi keselamatan pasien mengenai perubahan yang dilakukan untuk penempatan perawat dalam meningkatkan hasil dari pelayanan pasien. Namun demikian, ada beberapa faktor yang diusulkan terkait dengan yang menjadi faktor penyebab hubungan antara pelayanan perawat dan kematian di Rumah sakit yakni komitmen kerja, kelelahan perawat, kepuasan kerja, kerja sama tim, pergantian perawat, kepemimpinan keperawatan di RS dan lingkungan praktek keperawatan.

Informasi yang di temukan pada saat melakukan pra penelitian semakin menguatkan bahwa ada permasalahan yang terjadi di lingkungan RSUD Embung Fatimah terutama terkait Komitmen Kerja perawat. Komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam Organisasi tertentu dengan 3 ciri di antaranya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Steers, 1985). Lebih lanjut mengembangkan konsep (Meyer, 2016) mengidentifikasi tiga dimensi penting dari komitmen karyawan: afektif, kontinuitas, dan normatif.

Dari penjelasan diatas peneliti berfokus kepada komitmen kerja perawat di RSUD Embung Fatimah yang dimana masih harus ditingkatkan dalam rangka mencapai visi dan misi RSUD Embung Fatimah Kota Batam.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Model* (SEM), berdasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dan *structural model* secara simultan bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya. Mempunyai kemampuan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct* dan *indirect*). Adapun Software yang digunakan untuk mengolah data ini adalah AMOS 22 dan program SPSS sebagai alat ukur statistik deskriptif.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Organisasi Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam. Populasi target yang terjangkau perawat Organisasi Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam yang berjumlah 145 perawat Menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

= 106,4 Dibulatkan menjadi 106 Perawat.

Diperoleh jumlah sampel = 106 perawat, sedangkan untuk uji coba instrumen sebanyak 30 perawat.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Langsung Positif Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan Structural Equation Modeling pengaruh langsung iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap komitmen kerja (Y), nilai koefisien jalur p<sub>y1</sub> sebesar 0,370 dan CR (t<sub>hitung</sub>) sebesar 1,985 oleh karena nilai CR (1,985) ≥ 1,96, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub> dan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap komitmen kerja (Y) yang signifikan.

### 2. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan Structural Equation Modeling pengaruh langsung kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap komitmen kerja (Y), nilai koefisien jalur p<sub>y2</sub> sebesar 0,332 dan CR (t<sub>hitung</sub>) sebesar 1,996 oleh karena nilai CR (1,996) ≥ 1,96, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub> dan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap komitmen kerja (Y) yang signifikan.

### 3. Pengaruh Langsung Positif Motivasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan Structural Equation Modeling pengaruh langsung motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap komitmen kerja (Y), nilai koefisien jalur p<sub>y4</sub> sebesar 0,360 dan CR (t<sub>hitung</sub>) sebesar 2,052 oleh karena nilai CR (2,052) ≥ 1,96, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub> dan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap komitmen kerja (Y) yang signifikan.

### 4. Pengaruh Langsung Positif Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Motivasi (X<sub>3</sub>)

Dari hasil perhitungan Structural Equation Modeling pengaruh langsung iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi (X<sub>3</sub>), nilai koefisien jalur p<sub>41</sub> sebesar 0,446 dan CR (t<sub>hitung</sub>) sebesar 2,283 oleh karena nilai CR (2,283) ≥ 1,96, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub> dan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi (X<sub>3</sub>) yang signifikan.

## 5. Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) Terhadap Motivasi (X<sub>3</sub>)

Dari hasil perhitungan Structural Equation Modeling pengaruh langsung kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (X<sub>3</sub>), nilai koefisien jalur  $p_{42}$  sebesar 0,360 dan CR ( $t_{hitung}$ ) sebesar 2,143, oleh karena nilai CR (2,143)  $\geq$  1,96, maka terima H<sub>0</sub>, tolak H<sub>1</sub> dan dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (X<sub>3</sub>) yang signifikan.

## 6. Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test didapatkan nilai  $Z_{hitung}$  sebesar 3,218 lebih besar dari nilai  $Z_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 1,96; maka membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh iklim Organisasi terhadap komitmen kerja. Pengaruh tidak langsung iklim Organisasi terhadap komitmen kerja melalui motivasi merupakan hasil kali koefisien jalur iklim Organisasi terhadap motivasi ( $p_{31}$ ) dengan koefisien jalur motivasi terhadap komitmen kerja ( $p_{y3}$ ). Besar pengaruh tidak langsung iklim Organisasi terhadap komitmen kerja melalui motivasi sebesar:  $(0,446)(0,360) = 0,160$ . Sehingga didapat pengaruh total iklim Organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 0,530.

## 7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test didapatkan nilai  $Z_{hitung}$  sebesar 2,902 lebih besar dari nilai  $Z_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 1,96; maka membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui motivasi merupakan hasil kali koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi ( $p_{32}$ ) dengan koefisien jalur motivasi terhadap komitmen kerja ( $p_{y3}$ ). Besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui motivasi sebesar:  $(0,360)(0,360) = 0,129$ . Sehingga didapat pengaruh total kepemimpinan terhadap komitmen kerja sebesar 0,461.

## Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritis dan empiri yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja, artinya penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada perawat dapat meningkatkan komitmen kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja, artinya peran pemimpin dalam memfasilitasi bawahan dalam bekerja dapat meningkatkan komitmen kerja perawat.
3. Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja, artinya intensitas dalam bekerja perawat dalam bekerja dapat meningkatkan komitmen kerja perawat.
4. Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi, artinya harus diterapkan secara proporsional dan transparan terkait tanggung jawab kepada semua perawat dalam bekerja
5. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap motivasi, artinya kepala ruangan dapat menggunakan kekuataannya untuk memberikan pengarahan kepada perawat untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
6. Iklim organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen kerja melalui motivasi, artinya struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan yang

tersistematis dapat membantu pimpinan dalam mendorong motivasi perawat dalam bekerja dan meningkatkan komitmen kerja.

7. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen kerja melalui motivasi, artinya kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dapat membantu perawat untuk meningkatkan kekuatan dalam bekerja dan berdampak kepada peningkatan komitmen kerja.

## **Saran**

### **Direktur Rumah Sakit**

- a. Direktur Rumah Sakit dapat membentuk etos kerja perawat yang lebih maksimal dengan berbagai pendekatan secara situasional dan personal dengan harapan dapat meningkatkan komitmen kerja perawat.
- b. Membuat standar operasional pelaksanaan pekerjaan transparan.
- c. Pemimpin dapat menciptakan system dalam bentuk penghargaan kepada para perawat yang berprestasi.
- d. Menerapkan punishment secara merata tanpa terkecuali
- e. Membuat jenjang karir yang jelas dan penilaian yang objektif
- f. Mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan kelompok.
- g. Memiliki sistem komunikasi yang tersistematis yang dapat diterapkan di lapangan.

### **Perawat**

- a) Asuhan keperawatan dapat dilakukan dan dipraktekkan secara interpersonal
- b) Asuhan keperawatan terlaksana oleh adanya factor carative yang menghasilkan kepuasan pada kebutuhan manusia.
- c) Asuhan keperawatan yang efektif dapat meningkatkan Kesehatan dan perkembangan individu dan keluarga.
- d) Respon asuhan keperawatan tidak hanya menerima seseorang sebagaimana mereka sekarang, tetapi juga hal-hal yang mungkin terjadi padanya nanti.
- e) Asuhan keperawatan lebih bersifat menyetatkan daripada mengobati. Praktek keperawatan mengintegrasikan pengetahuan biofisik dan perilaku manusia untuk meningkatkan Kesehatan dan membantu individu yang sakit.

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha menggenggam jiwa manusia, yang telah memberikan segala Rahman dan Rahim-Nya kepada peneliti sehingga peneliti masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan disertasi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja Perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam”**. Penyusunan disertasi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penulisan disertasi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Henry Minit selaku Pembina Yayasan Harapan Bunda yang selalu memberikan support dan dukungan kepada peneliti baik secara moril maupun materil;
2. Ibu Hj. Gusnawati, S.Tr.Keb., M.K.M. selaku Ketua Yayasan Harapan Bunda yang selalu memberikan support dan dukungan kepada peneliti baik secara moril maupun materil
3. Drg. Ani Dewiyana selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam, yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam dalam rangka menyelesaikan disertasi;
4. Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta,
5. Prof. Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus., selaku Direktur PPs UNJ.

6. Prof. Dr. Hamidah, M.Si., Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen
7. Dr. Ari Saptono, M.Pd., Selaku Promotor
8. Dr. Budi Santoso, M.M., Selaku Kopromotor
9. Dr. Mardi, M.Si., Selaku Penguji
10. Agung Darmawan Buchdadi, M.M., Ph.D., Selaku Penguji
11. Prof. Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M., Selaku Penguji Luar
12. Istri dan anak-anak tersayang yang memberikan kekuatan, ketabahan dan kesabaran serta motivasi yang luar biasa pada saya dalam penyelesaian disertasi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung:

Semoga atas segala bantuan, bimbingan, arahan dan kebaikan dari semua pihak kiranya Allah SWT memberikan pahala yang berlipat ganda dan senantiasa mencurahkan rahamat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiinn yaa Rabbal'alamin.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam bidang pendidikan pada umumnya

Jakarta, 27 Juli 2022

Mawardi Badar

*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR</b> .....	v
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
13.2 .....	Pem
batasan Penelitian.....	10
13.3 .....	Rum
usan Masalah.....	11
13.4 .....	Tuju
an Penelitian.....	11
13.5 .....	Sign
ifikansi Penelitian.....	12
13.6 .....	Keb
aruan Penelitian ( <i>state of the art</i> ).....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	15
2.1.1 Komitmen Kerja .....	15
2.1.2 Iklim Organisasi .....	23
2.1.3 Kepemimpinan .....	48
2.1.4 Motivasi .....	75
2.2 Penelitian yang Relevan.....	85
2.3 Kerangka Berpikir.....	91
2.4 Hipotesis Penelitian .....	100

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	103
3.2 Desain Penelitian .....	103

xv

3.3 Populasi dan Sampel .....	103
3.4 Penyusunan Instrumen Penelitian .....	104
3.4.1 Komitmen Kerja.....	105
3.4.2 Iklim Organisasi.....	105
3.4.3 Kepemimpinan.....	106
3.4.4 Motivasi .....	107
3.5 Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas .....	108
3.6 Teknik Analisis Data.....	110

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data .....	119
4.1.1 Komitmen Kerja (Y).....	119
4.1.2 Iklim Organisasi ( $X_1$ ).....	119
4.1.3 Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	121
4.1.4 Motivasi ( $X_3$ ) .....	122
4.2 Analisis Inferensial dengan Struktural Equation Modeling.....	126
4.2.1 Hasil Uji Model Pengukuran .....	126
4.2.2 Prasyarat Analisis Model SEM.....	142
4.3 Pengujian Hipotesis.....	153
4.4 Pembahasan.....	157
4.4.1 Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja.....	157
4.4.2 Kepemimpinan dan Komitmen Kerja .....	166
4.4.3 Motivasi dan Komitmen Kerja.....	170
4.4.4 Iklim Organisasi dan Motivasi.....	174
4.4.5 Kepemimpinan dan Motivasi.....	179
4.4.6 Iklim Organisasi terhadap Komitmen Kerja melalui Motivasi	182
4.4.7 Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja melalui Motivasi	182
4.5 Novelty .....	185

### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

5.1 Kesimpulan.....	187
---------------------	-----

5.2 Implikasi.....	184
5.3 Saran.....	189
5.4 Limitasi Penelitian.....	190



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*



DAFTAR PUSTAKA .....	191
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	201

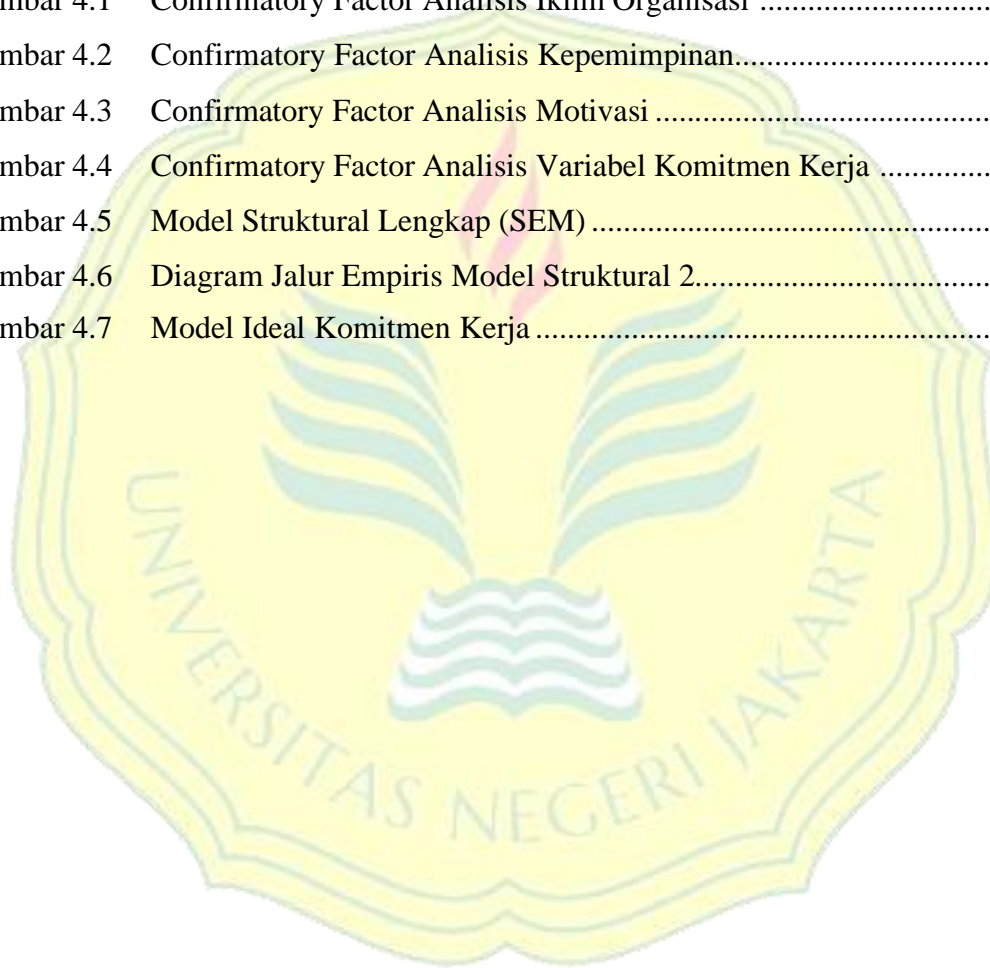


*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kesesuaian tingkat perkembangan bawahan dengan gaya kepemimpinan .....	65
Tabel 3.1	Proporsional Sampel.....	102
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja .....	103
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi.....	104
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan.....	105
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Motiasi .....	105
Tabel 3.6	Rangkuman Validitas dan Reliabilitas.....	107
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif.....	117
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Y .....	118
Tabel 4.3	Rerata Dimensi dan indicator Variabel Y.....	118
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi X <sub>1</sub> .....	119
Tabel 4.5	Rerata Indikator dan Soal Pertanyaan Variabel X <sub>1</sub> .....	120
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan X <sub>2</sub> .....	121
Tabel 4.7	Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X <sub>2</sub> .....	121
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Motivasi X <sub>3</sub> .....	122
Tabel 4.9	Rerata Dimensi dan Indikator Variabel X <sub>3</sub> .....	123
Tabel 4.10	Standardized Loading Factor Variabel Iklim Organisasi X <sub>1</sub> .....	127
Tabel 4.11	Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor analisis X <sub>1</sub> .....	129
Tabel 4.12	Standardized Loading Factor Variabel Kepemimpinan X <sub>2</sub> .....	131
Tabel 4.13	Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Kepemimpinan .....	132
Tabel 4.14	Standardized Loading Factor Variabel Motivasi X <sub>3</sub> .....	134
Tabel 4.15	Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Motivasi X <sub>3</sub> .....	136
Tabel 4.16	Standardized Loading Factor Variabel Komitmen Kerja .....	138
Tabel 4.17	Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Komitmen Kerja .....	139
Tabel 4.18	Koefisien Jalur dan C.R (t.value).....	141
Tabel 4.19	Standardized Loading Factor setiap Variabel Laten.....	142
Tabel 4.20	Korelasi antar laten variable dan akar kuadrat AVE .....	145
Tabel 4.21	Assessment of Normality.....	147
Tabel 4.22	Observations Farthest From The Centroid.....	150
Tabel 4.23	Uji Kecocokan Model, Full Model.....	150

Gambar 2.1	Perbandingan dimensi-dimensi kedua model pemikiran iklim organisasi .....	33
Gambar 2.2	Manager Leadership Styles.....	61
Gambar 2.3	Maslow's Hierarchy of Needs .....	78
Gambar 2.4	Konstelasi Penelitian.....	100
Gambar 4.1	Confirmatory Factor Analisis Iklim Organisasi .....	120
Gambar 4.2	Confirmatory Factor Analisis Kepemimpinan.....	130
Gambar 4.3	Confirmatory Factor Analisis Motivasi .....	134
Gambar 4.4	Confirmatory Factor Analisis Variabel Komitmen Kerja .....	137
Gambar 4.5	Model Struktural Lengkap (SEM) .....	149
Gambar 4.6	Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2.....	116
Gambar 4.7	Model Ideal Komitmen Kerja .....	181



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

Lampiran 1	instrumen uji Coba.....	203
Lampiran 2	Data hasil ujicoba .....	217
Lampiran 3	Instrumen penelitian.....	239
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian.....	253
Lampiran 5	Statistik Deskriptif .....	269
Lampiran 6	Confirmatory factor analisis construc variable laten .....	277
Lampiran 7	Assumption structural equation modeling .....	303
Lampiran 8	Uji Hipotesis Structural Equation Modeling.....	315



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*