

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL,  
MOTIVASI KERJA, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI UPT  
PUSKESMAS IV KOTO KINALI**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**RATIH ANGELIA SARI**

**2010011211016**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar*

*Sarjana Manajemen*

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
TAHUN  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
KERJA, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI UPT PUSKESMAS IV KOTO  
KINALI**

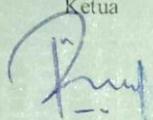
Oleh:

Nama: Ratih Angelia Sari

NPM: 2010011211016

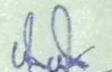
Tim Penguji

Ketua



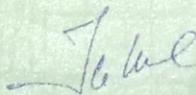
( Purbo Jadmiko, S.E.,M.Sc )

Sekretaris



(Wiry Utami, S.E.,M.Sc)

Anggota



(Ice Kamela, S.E.,MM)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 8 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



( Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si )

**JUDUL SKRIPSI**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI**  
**KERJA, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP**  
**KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI UPT PUSKESMAS IV KOTO**  
**KINALI**

Oleh:

Nama: Ratih Angelia Sari

NPM: 2010011211016

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 8 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing



( Purbo Jadmiko, S.E.,M.Sc )

Ketua Program Studi



( Linda Wati, S.E., M.Si )

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
KERJA, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) PADA  
PEGAWAI UPT PUSKESMAS IV KOTO KINALI**

**<sup>1)</sup>Ratih Angelia Sari, <sup>2)</sup>Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc Mahasiswa dan Dosen  
Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Bung Hatta Email: <sup>1)</sup>[ratihangeliasari@gmail.com](mailto:ratihangeliasari@gmail.com), <sup>2)</sup>[purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, *perceived organizational support* (POS) pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali yang berjumlah 75 pegawai dengan bantuan alat analisis Stata/SE 12. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* (POS), Komitmen Organisasi**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE,  
WORK MOTIVATION, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT  
(POS) ON EMPLOYEES AT UPT PUSKESMAS IV KOTO KINALI**

**1)Ratih Angelia Sari, 2) Purbo Jadmiko,S.E.,M.Sc**

**Students and Lecturers of the Bachelor of Management Science Study Program,  
Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University**

**Email: 1)[ratihangeliasari@gmail.com](mailto:ratihangeliasari@gmail.com), 2)[purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of transformational leadership style, work motivation, perceived organizational support (POS) on employees of UPT Puskesmas IV Koto Kinali. The methodology used is quantitative research by distributing questionnaires directly. In this study, the objects of research were all 75 employees of UPT Puskesmas IV Koto Kinali with the help of the Stata/SE 12 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that the influence of transformational leadership style, work motivation, perceived organizational support (POS) has a positive effect on organizational commitment of UPT Puskesmas IV Koto Kinali employees.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Perceived Organizational Support (POS), Organizational Commitment*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, kerana atas rahmat dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali”**. Shalawat serta salam semoga tetap dan akan terus tercurahkan untuk Nabi Muhammad SAW, manusia pilhan yang pribadinya selalu menjadi tauladan bagi kita semua dan terkhususnya penulis daalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sangat banyak mendapatkan bantuan, motivasi, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan serta kelancaran suma urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen.
2. Terkhusus kepada penulis sendiri, terima kasih telas berjuang dan bertahan sejauh ini dengan kesabaran dan ketekunan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Yang paling teristimewa penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua Ayah (Damhuri) dan Ibu (Virdawati) yang senantiasa membimbing dan memberikan kasih sayang yang begitu

besar kepada penulis mulai dari kecil hingga sekarang, serta selalu memberikan perhatian, dukungan, motivasi, semangat dan doa dari beliau yang menemnus langit sehingga penulis bisa berjuang sejauh ini.

4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., AK.CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku pembimbing dan bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan maupun saran-saran dan pendapat yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan.
9. Teruntuk kakak-kakak penulis Tia Angia Sari dan Tio Ladserma terima kasih telah menjadi kakak yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan yang paling utama selalu mendoakan sehingga penulis kuat dan mampu bertahan sampai sekarang ini.

10. Teruntuk teman-teman seperjuangan dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta angkatan 2020, terima kasih telah memberikan andil dan turut membantu penulis selama perkuliahan, yang terkhususnya teman dekat penulis, Novrida Melta Sari, Idris Nurhakim, Widia Elisa Putri, dan Della Aprillia Putri, terimakasih atas waktunya selama perkuliahan ini dan telah menjadi teman yang baik bagi penulis, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan semoga apa yang telah kita lakukan selama perkuliahan ini selalu menjadi kenangan dan pembelajaran untuk masa depan.
11. Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah dibuat masih jauh dari kata sempurna, sehingga masih banyak kekurangan didalamnya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis dimasa yang akan datang

Padang, 17 Juli 2024

Ratih Angelia Sari

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b><u>BAB I PENDAHULUAN.....</u></b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b><u>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</u></b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Komitmen Organisasi .....	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	17
2.1.3 Motivasi Kerja .....	19
2.1.4 <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) .....	23
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	25
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi .....	25
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	26
2.2.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap Komitmen Organisasi .....	28
2.3 Kerangka Konseptual/Kerangka Berfikir .....	30
<b><u>BAB III METODE PENELITIAN .....</u></b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Sumber Data dan Objek.....	31
3.3 Populasi Sampel.....	31
3.4 Metode pengumpulan data .....	32
3.5 Defenisi Operasional .....	33
3.5.1 Komitmen Organisasi (Y).....	33

3.5.2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	35
3.5.3	Motivasi Kerja (X2).....	36
3.5.4	Perceived Organizational Support (POS) (X3).....	37
3.6	Pengujian Data.....	38
3.6.1	Uji Validitas .....	38
3.6.2	Uji Reabilitas .....	39
3.7	Metode Analisis Data .....	40
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	40
3.7.2	Regresi linear berganda.....	40
3.7.3	Uji asumsi klasik.....	41
3.8	Pengujian hipotesis.....	42
3.8.1	Uji Koefisien Determinasi (R').....	42
<b><u>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</u></b>		<b>43</b>
4.1	Analisis Demografi Responden.....	43
4.2.1	Uji validitas .....	46
4.2.2	Uji reliabilitas .....	49
4.3	Deskriptif Penelitian Variabel .....	50
4.4	Uji Multikolinearitas .....	54
4.5	Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.6	Hasil Uji Hipotesis .....	56
4.7	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	57
4.8	Pembahasan .....	58
4.8.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi .....	58
4.8.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	58
4.8.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap Komitmen Organisasi .....	59
<b><u>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</u></b>		<b>61</b>
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Implikasi Penelitian .....	61
5.3	Saran .....	63

**DAFTAR PUSTAKA ..... 65**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner .....	43
Tabel 4. 2 Demografi Responden.....	44
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Instrument Kepemimpinan Transformasional .....	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja .....	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrument Perceived Organizational Support .....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Instrument Komitmen Organisasi .....	49
Tabel 4. 7 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrument .....	49
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel.....	51
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4. 10 Uji Heterokedastisitas .....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Hadir Terlambat dan Pulang Cepat Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali Tahun 2022 .....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4. 1 Grafik Deskriptif Dengan Mean Kepemimpinan Transformasional	52
Gambar 4. 2 Grafik Deskriptif Dengan Mean Motivasi Kerja.....	52
Gambar 4. 3 Grafik Deskriptif Dengan Mean Perceived Organizational Support (POS) .....	53
Gambar 4. 4 Grafik Deskriptif Dengan Mean Komitmen Organisasi .....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I Data Absensi Pegawai Tahun 2022 .....	69
LAMPIRAN II Kusioner Penelitian.....	70
LAMPIRAN III Tabulasi Data.....	74
LAMPIRAN IV Profil Responden.....	84
LAMPIRAN V Pengujian Data .....	86

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu instansi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu instansi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya rasa memiliki, sumber daya manusia juga harus berkualitas.

Sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi di antara para pegawai dan menyatu padukan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerja sama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama diantara para manajer dan pegawai. Manajer bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan peranan yang telah diberikan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu instansi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tak jarang hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi.

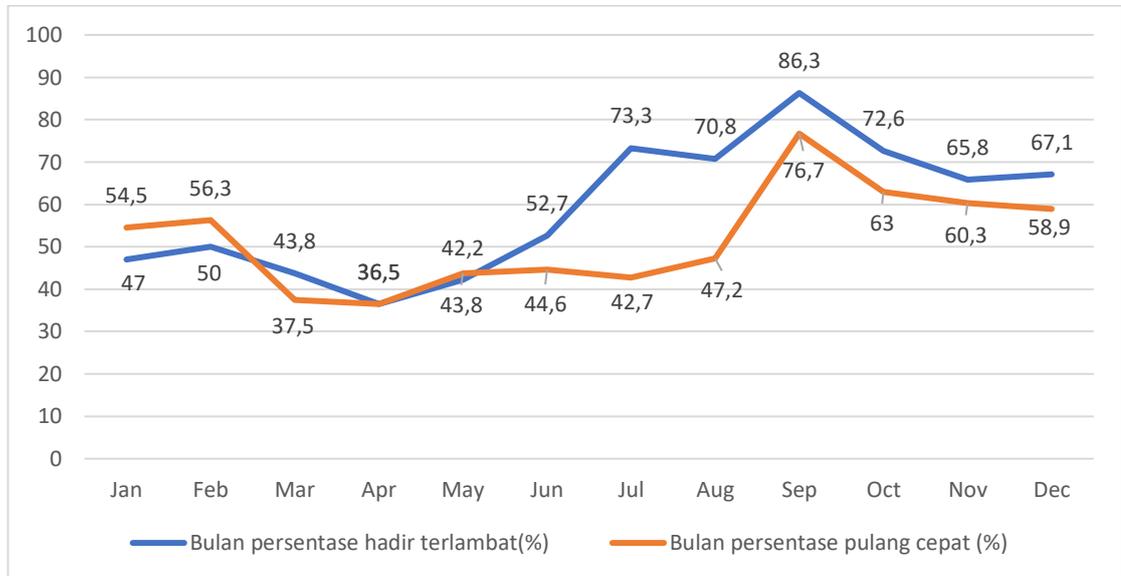
Peran penting sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan pada perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Keunggulan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat menjadi prioritas utama demi kemajuan suatu organisasi agar dapat bersaing demi menjadi kompeten, dengan demikian maka organisasi mencapai tujuan dan visi instansi yang telah menjadi rencana sebelumnya untuk dapat dicapai. Salah satu instansi yang memperhatikan keunggulan sumber daya manusianya adalah UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Untuk menunjang keberhasilan dari UPT Puskesmas IV Koto Kinali maka komitmen organisasi menjadi penentu untuk mencapai tujuan dan visi dari UPT Puskesmas IV Koto Kinali. seluruh pegawai harus mampu menyeimbangkan kinerja dengan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas untuk mewujudkan komitmen instansi.

Widyastuti dan Manara (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Suadnyani dan Netra (2018) menyatakan bahwa Salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia .

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidak mencapai tujuan ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi. Sebuah komitmen organisasi tidak hanya sebatas kepasifan dalam hal loyalitas melainkan juga berkaitan dengan keaktifan dan tekad pegawai untuk berkontribusi kepada organisasi. Baru et al (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha Ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi setiap pertumbuhan dan kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Ningrum et al., (2020:197) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan. Artinya bagi organisasi komitmen sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing organisasi yang sangat memerlukan komitmen para pegawainya di samping intelektual dan profesionalitas.

**Gambar 1.1**  
**Grafik absensi pulang cepat dan datang terlambat**  
**Pegawai UPT Puskesmas IV koto Kinali pada tahun 2022**



*Sumber: UPT Puskesmas IV Koto Kinali.*

Berdasarkan data Tabel 1.1 yang telah diperoleh dari UPT Puskesmas IV Koto Kinali dapat dikatakan bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai terhadap instansi itu cenderung lebih sedikit. Dapat kita lihat dari absensi pegawai yang pulang cepat yang paling tinggi itu berada pada bulan September pada tahun 2022 itu mencapai pada angka 76,7% dan dilihat dari absensi pegawai yang datang terlambat selama tahun 2022 itu juga mencapai pada angka 86,3%. Berdasarkan absensi pegawai yang pulang cepat dan datang terlambat pada bulan januari sampai Desember tahun 2022 cenderung berfluktuasi, dimana komitmen pegawai dan hubungan pegawai yang belum berjalan dengan baik. Artinya berdasarkan fenomena tersebut sangat berkaitan erat dengan komitmen organisasi pegawai yang relatif rendah pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali tersebut, karena jika pegawai berkomitmen tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja, maka pegawai akan

memberikan yang terbaik dan yang lebih untuk tempatnya bekerja bahkan melebihi dari tugas yang telah diberikan oleh instansi tersebut.

Pada bulan September tingkat datang terlambat dan pulang cepat pegawai sangat meningkat dari bulan sebelum dan sesudahnya. Ini berarti pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasi terhadap instansi terbukti bahwasannya dari bulan Januari sampai bulan Desember tingkat absensi datang terlambat dan pulang cepat malah makin naik bukan berkurang.

Ma'rufi dan Anam (2019) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu a.) Karakter personal antara lain; usia, lama bekerja, gaya kepemimpinan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Karakteristik kepribadian lain seperti motivasi kerja dan perasaan kopoten juga ditemukan hubungan positif dengan komitmen organisasi. b.) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan bekerja, konflik peran dan ambiguitas peran. c.) Karakteristik strukturan organisasi, antara lain; Ukiran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas. d.) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu terhadap organisasi. e.) Dukungan organisasi, antara lain; *perceived organizational support* (POS) ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi ( lembaga, atasan dan rekan kerja ) memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada suatu instansi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Sumber daya manusia yang unggul yang mampu bersaing, membutuhkan para pemimpin yang dapat mempengaruhi seluruh pegawai untuk meningkatkan kualitas diri. Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Utarayana dan Adnyani (2020), menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan transformasional dapat memperkuat komitmen organisasi dengan cara menginspirasi dan memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga menjadi lebih berprestasi dalam pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Humala (2014) menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bogar et al (2018) juga memberikan bukti yang mendukung bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif berhubungan dengan komitmen organisasi.

Selain dari gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Fadhilah dan Adiwati (2022) menyatakan bahwa proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama, sehingga pemberian dorongan berupa motivasi kerja dari pimpinan kepada pegawai yang dilakukan secara terus menerus akan menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Pegawai yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi, dan pegawai akan berusaha memberikan yang terbaik dan memberikan yang lebih untuk tempatnya bekerja.

Subiyanto dan Utami (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, keinginan, dan bertanggungjawab. Oleh karena itu motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siwi et al., (2020) menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang didukung di dalam penelitian tersebut semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan terbentuknya komitmen organisasi pada pegawai.

Tidak hanya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja saja, begitu juga dengan *perceived organizational support* (POS) juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dengan keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai, sehingga akan membuat pegawai untuk berkomitmen terhadap organisasi. *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi adalah sikap yang timbul dan dirasakan oleh seorang pegawai terhadap sejauh mana organisasi atau instansi tempat bekerja menghargai kontribusinya dan sejauh mana imbalan atau

penghargaan yang diterima sehingga karyawan memiliki penilaian bahwa organisasi tersebut peduli pada kesejahteraan mereka ( Amabel dan Paryontri, 2023 ).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2021) menyatakan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. *Perceived organizational support* (POS) mempunyai hubungan yang saling terkait. Karena dengan rasa keyakinan yang dimiliki pegawai atas dihargai kontribusi yang diberikan terhadap organisasi maka pegawai akan berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berasumsi bahwa komitmen organisasi terhadap instansi perlu ditingkatkan lagi, agar pegawai didalam instansi memiliki integritas yang baik dan loyal terhadap perusahaan. Baik itu kepedulian, penghargaan, dan motivasi sehingga komitmen yang bagus terhadap perusahaan bisa membantu mencapai tujuan dari instansi dengan baik.

Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang masalah, peneliti merasa tertarik untuk kembali membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Penelitian ini secara lengkap berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali ?
3. Apakah *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali melalui pengujian empiris, melalui faktor gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman serta pengalaman mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *perceived organizational support* (POS).