

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI  
NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MEMPAWAH**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ANNA KHAIRUNNISA**

**NIM: 141310563**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**2021**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI  
SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN MEMPAWAH**

Penanggung Jawab Yuridis:

**Anna Khairunnisa**  
NIM. 141310563

Program Studi : Manajemen  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 24 Juni 2021

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 00-300667-01

Pembimbing Pembantu



**Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B**  
NIDN. 11-040790-02

Penguji Utama



**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN.11-131177-01

Penguji Pembantu

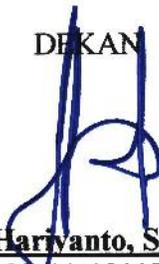


**Fenni Supriadi, SE, MM**  
NIDN.11-281085-01

Pontianak, 24 Juni 2021  
Disahkan oleh;

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 11-131177-02

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kepuasan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Jenis penelitian menggunakan metode *Assosiatif*, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 41 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji kelayakan model (Uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresinya  $Y = 1,840 + 0,579 X$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,590 yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan dan komitmen Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah adalah sedang. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,348 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah sebesar 34,8%, dan sisanya sebesar 65,2%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 20,821 lebih besar dari F tabel sebesar 4,08 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen Pegawai Negeri Sipil yang dipengaruhi oleh kepuasan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

Kata Kunci: Kepuasan, Komitmen Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Mempawah.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis Penelitian.....	11
2. Teknik Pengumpulan Data.....	11
3. Populasi dan Sampel .....	13
4. Variabel Penelitian .....	14
5. Skala pengukuran Variabel .....	14
6. Teknik Analisis Data.....	15
<b>BAB II     LANDASAN TEORI.....</b>	<b>19</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
C. Kepuasan Kerja .....	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	21
3. Dimensi Kepuasan Kerja.....	22
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
D. Komitmen.....	23
1. Pengertian Komitmen.....	23
2. Cara Untuk Membangun Komitmen.....	23
3. Komponen Komitmen .....	24
4. Ditinjau Dari Dua Sudut .....	24
<b>BAB III    GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Sejarah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah .....	25
B. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah .....	27
C. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembang-	

	an Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah .....	27
D.	Jam Kerja Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah .....	31
E.	Upaya Peningkatan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah .....	31
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A.	Karakteristik Responden .....	33
1.	Jenis Kelamin Responden .....	33
2.	Usia Responden.....	33
3.	Pendidikan Terakhir Responden .....	34
4.	Bagian Responden .....	34
5.	Golongan/Ruang.....	35
6.	Masa Kerja Responden.....	36
7.	Penghasilan Responden Per Bulan.....	36
8.	Status Perkawinan Responden .....	37
9.	Jumlah Tanggungan Responden.....	37
B.	Teknik Analisis Data .....	38
1.	Uji Instrumen.....	38
a.	Uji Validitas .....	37
b.	Uji Reliabilitas.....	39
2.	Uji Normalitas .....	40
3.	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	41
4.	Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R).....	42
5.	Analisis Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
6.	Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	42
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>44</b>
A.	Kesimpulan.....	44
B.	Saran.....	45
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>46</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang Kerja .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.3 Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	4
Tabel 1.4 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil 2017-2019.....	6
Tabel 1.5 Nilai Prestasi Kerja Berdasarkan PP No 46 Tahun 2011.....	6
Tabel 1.6 Alternatif Jawaban Responden.....	14
Tabel 1.7 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	17
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	33
Tabel 4.2 Usia Responden.....	33
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	34
Tabel 4.4 Bagian Responden.....	34
Tabel 4.5 Golongan/Ruang Responden .....	35
Tabel 4.6 Masa Kerja Responden.....	36
Tabel 4.7 Penghasilan Responden Per Bulan.....	36
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden .....	37
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden.....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X).....	38
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (Y) .....	38
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	40
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	41
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	42
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model.....	42

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	47
Lampiran 2 Tabulasi kuesioner Kepuasan (x) .....	52
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Komitmen (y) .....	54
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (x).....	56
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (y).....	59
Lampiran 6. Tabel Hasil Uji Reliability Variabel Kepuasan (x) .....	62
Lampiran 7. Tabel Hasil Uji Reliability Variabel Komitmen (y).....	63
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Data .....	64
Lampiran 9. Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi dan Uji Kelayakan Model.....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang bertugas menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian. Sebelumnya BKPSDM lebih dikenal dengan nama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mempawah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Mempawah.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mempawah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mempawah, dan dibentuk melalui Peraturan Bupati Mempawah Nomor 54 Tahun 2016 Tanggal 23 Desember 2017 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

Dalam menjalankan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Pemantuan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
5. Pengkordinasian penyusunan perencanaan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya memerlukan tenaga kerja atau Pegawai Negeri Sipil sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mempawah**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bidang**  
**Tahun 2020**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Sub Bagian Rencana dan Monev	12
4	Sub Bagian Umum dan Aparatur	15
5	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	4
6	Bidang Pengadaan, Kepangkatan, Informasi Pegawai dan Pensiun	4
7	Bidang Diklat, Pengembangan Pegawai dan Disiplin	4
	Jumlah	41

Sumber: BKPSDM Kabupaten Mempawah 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 41 orang yang bekerja di 7 bidang. Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil bekerja di Sub Bagian Umum dan Aparatur, sebanyak 36,58%.

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia digunakan sistem presensi dengan *fingerprint* setiap hari Senin-Jumat sebanyak 3 (tiga) kali dalam sehari yaitu pada saat masuk kerja Pukul 07.30 WIB, istirahat Pukul 11.30 WIB dan pulang kerja Pukul 15.30 WIB.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mempawah**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	231	41	9.471	10	15	2	27	0,28
2018	229	41	9.389	13	18	5	36	0,38
2019	261	41	10.701	10	10	4	24	0,22

Sumber : Dinas BKPSDM Kabupaten Mempawah, 2020

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah berfluktuasi. Pada Tahun 2018 tingkat absensi

mengalami kenaikan sebesar 35,71% dan Pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 42,10%.

Menurut Priansa (2016:295):

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

Berikut Tabel 1.3 dapat dilihat mengenai jumlah pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2017-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mempawah**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Ringan	Sedang	Berat	Jumlah
1	2017	5	2	-	7
2	2018	8	1	-	9
3	2019	4	-	-	4

Sumber: BKPSDM Kabupaten Mempawah, 2020

Pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran disiplin Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah pada Tahun 2018 meningkat sebesar 28,57%, sedangkan pada Tahun 2019 menurun sebesar 55,55%.

Pelanggaran disiplin kerja pada Tabel 1.3 merujuk pada PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, berikut sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Hukuman Disiplin Ringan (pasal 7 ayat 2) terdiri:
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman Disiplin Sedang (pasal 7 ayat 3) terdiri dari:
  - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
  - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
  - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
3. Hukuman Disiplin Berat (pasal 7 ayat 4) terdiri dari:
  - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
  - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
  - c. Pembebasan dari jabatan
  - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
  - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Menurut Sopiha (2008) dalam Priansa (2016:236): “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Selanjutnya pada Tabel 1.4 dapat dilihat mengenai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah dari Tahun 2017-2019.

**Tabel 1.4**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Kabupaten Mempawah**  
**Nilai Rata-rata Prestasi Kerja PNS**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Prestasi Kerja	Sebutan
1	2017	41	81,98	Baik
2	2018	41	80,76	Baik
3	2019	41	79,42	Baik

Sumber: BKPSDM Kabupaten Mempawah, 2020

Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Mempawah Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1,49% kemudian Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 1,66%. Penurunan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di atas merupakan suatu indikasi yang menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Nilai prestasi kerja dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Angka Dan Sebutan Nilai Prestasi Kerja PNS**

Angka	Sebutan
91- ke atas	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
50 ke bawah	Buruk

Sumber: PP No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS

Jacobs dan Solomon (Spector:1997) dalam Priansa (2016:294) menyatakan bahwa:

Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja yang baik mendapatkan penghargaan dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan

Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Hasil wawancara dengan pegawai di Sub Bagian Umum dan Aparatur diketahui masih banyak pegawai datang terlambat dan pulang cepat dari waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian yang telah paparkan di atas, maka penulis ingin meneliti mengenai kepuasan dan komitmen yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.**

## **B. Permasalahan**

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah kepuasan berpengaruh terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah?

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dibatasi pada:
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan Promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan Sekerja

2. Komitmen dibatasi pada:

- a. Faktor Logis
- b. Faktor Lingkungan
- c. Faktor Harapan
- d. Faktor Ikatan Emosional

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan dan komitmen pegawai.

2. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk lebih meningkatkan kepuasan dan komitmen Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi Almamater

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan koleksi perpustakaan dan menambah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut George dan Jones (2007) dalam Priansa (2016:291): “Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213):

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2018) dalam Priansa (2016:233) menyatakan bahwa: “Komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan perasaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”.

Menurut Edison, dkk (2017:221-222), komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

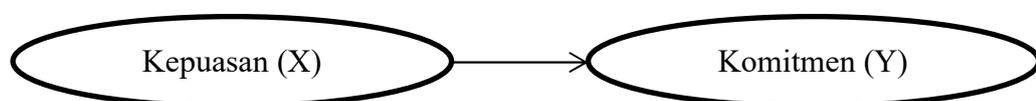
3. Faktor harapan. Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan, dalam organisasi atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan terhadap komitmen yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya”, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan. Secara parsial motivasi kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen berpengaruh positif terhadap kualitas layanan.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel bebas, dalam hal ini adalah Kepuasan (X) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen (Y). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2015:144): “Analisis asosiatif adalah bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel kepuasan terhadap komitmen.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2015:37): “Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan kuesioner.

#### **1) Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Aparatur Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37): “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah jumlah pegawai, jumlah sanksi, jumlah absensi pegawai dan serta nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah yang berjumlah 41 orang pada Tahun 2020.

## b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berjumlah 41 orang pada Tahun 2020.

## 4. Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady (1981) dalam Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain”. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

### a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan (X).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Alternatif jawaban responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut.

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban Responden**

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2015:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2015:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel} (\alpha:n - 2)$   $n = \text{jumlah sampel}$ ”.

### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Menurut Siregar (2015:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas  $(r_{11}) > 0,6$ ”.

### b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2015:153): “Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai  $\text{Sig} < 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi secara

tidak normal, sebaliknya, apabila nilai sig > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2015:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*)”.

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan (X) terhadap komitmen (Y)

$$Y = a + bX$$

Sumber: Siregar (2015: 379)

Keterangan :

Y = Komitmen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kepuasan

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2015:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk

mengetahui kekuatan hubungan antara Kepuasan (X) dan Komitmen (Y) Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah. Nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Untuk memberi interpretasi mengenai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.7**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2015:338): “Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi komitmen yang

dipengaruhi oleh kepuasan. Sedangkan hipotesis untuk uji ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen yang dipengaruhi oleh kepuasan.

$H_a$  : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen yang dipengaruhi oleh kepuasan.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}, \alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}, \alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia antara 40-46 tahun, berpendidikan terakhir sarjana (S1), bekerja di Sub Bagian Umum dan Aparatur, memiliki golongan/ruang III/b, memiliki masa kerja antara 13-20 tahun, berpenghasilan per bulan antara Rp 2.000.000,00 – Rp 2.999.999,00, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,840 + 0,579 X$ , artinya jika kepuasan (X) bernilai 0 (nol), maka Komitmen (Y) nilainya 1,840.. Sedangkan koefisien regresi variabel Kepuasan (X) sebesar 0,579 artinya jika nilai Kepuasan (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Komitmen (Y) akan mengalami peningkatan 0,579 satuan.
3. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,590, yang artinya bahwa variabel kepuasan dan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah memiliki hubungan yang sedang.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,348. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan terhadap komitmen pegawai 34,8%, sedangkan

sisanya sebesar 65,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil uji kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,821 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 sedangkan F tabel sebesar 3,95 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $20,821 > 3,95$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mempawah sebagai berikut:

1. Sebaiknya sistem promosi dapat dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pegawai.
2. Sebaiknya instansi menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan hubungan yang baik antar pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Puspitawati, Dwi, Made, Ni, I Gede Riana. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 (1). Hal 68-80.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tania, Anastasia dan Eddy M.Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *AGORA*. Vol. 1 (3). Hal 1-9.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada, Depok.