

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
NEGERI SIPIL DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

**OLEH:
INTAN SAFITRI
NIM. 151310476**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2021**

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Terhadap Komitmen
Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Kalimantan Barat**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

INTAN SAFITRI
NIM. 151310476

Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 28 Juni 2021

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


Edy Suryadi, S.E., M.M
NIDN. 1110026301

Penguji Utama


Devi Yasmin, S.E., M.M
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu


Sukardi, S.E., M.M
NIDN. 1122028201


Penguji Pembantu


Fita Kurniasari, S.M.B, MAB
NIDN. 1104079002

Pontianak, 28 Juni 2021

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN


Dedi Hariyanto, S.E., M.M
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim,

Alhamdulillah puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT sang maha pencipta yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dengan izinnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Edy Suryadi, S.E., M.M, selaku Wakil Rektor II serta selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Neni Triana M, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., MAB, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Bapak Sukardi, S.E., M.M, selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta motivasi yang sangat berharga kepada Peneliti dari awal sampai akhir hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi, yang telah membantu dan membimbing peneliti sampai pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kedua orang tua, Ayahanda tercinta H. Aydi Idris dan Ibu tersayang Sakmah, S.Pd yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tanpa henti-hentinya kepada peneliti.
10. Ibu Krisna Tandirerung selaku Sekretaris dan Ibu Erna yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.
11. Kakak dan adik penulis tercinta yang sudah memberikan dukungan dan menyemangati peneliti sampai saat ini.
12. Teman-teman terbaik Sari Riani, Tri Satya Handayani, Sri Rezeki, Siti Nurmasiyah Korompot, Heni Andriani dan Rizka Herdianti serta rekan-

rekan mahasiswa khususnya Kelas 011 Program Studi Manajemen yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Dalam penulisan skripsi ini, Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pontianak, 28 Juni 2021

Peneliti,

INTAN SAFITRI

NIM : 151310476

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi linier yaitu $Y = 3,644 - 0,397X_1 + 0,586X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,387 yang menunjukkan bahwa antara motivasi kerja, kepuasan dan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang lemah. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,150 yang berarti bahwa 15,0% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $6,779 > F$ tabel 3,11 artinya motivasi kerja (X_1) dan kepuasan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y). Hasil uji parsial (uji t) antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Sedangkan Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kepuasan (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, artinya variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasional.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Pemikiran.....	8
G. Metode Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
B. Motivasi.....	25
C. Kepuasan	27
D. Komitmen Organisasional	30
BAB III GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah Singkat Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat	33
B. Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat	34
C. Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.....	35
D. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat	37
E. Permasalahan Utama Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.....	48
F. Jam Kerja (Operasional) Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat	49
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	50
B. Analisis Data	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA 67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bidang Tahun 2020	2
Tabel 1.2 Jumlah Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020	3
Tabel 1.3 Jumlah Keterlambatan dan Pulang Cepat Pegawai Negeri Sipil	4
Tabel 1.4 Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	5
Tabel 1.5 Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian	15
Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	19
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	53
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.14 Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional	58
Tabel 4.15 Uji Linearitas Kepuasan dan Komitmen Organisasional	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Motivasi Kerja, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional	59
Tabel 4.17 Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.18 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	60
Tabel 4.19 Uji Simultan (Uji F)	61
Tabel 4.20 Uji Parsial (Uji T)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	11
Gambar 3.1 Struktur organisasi	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2. Karakteristik Data Responden	74
Lampiran 3. Hasil Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X_1)	80
Lampiran 4. Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan (X_2)	83
Lampiran 5. Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y)	86
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Motivasi kerja	89
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	92
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	94
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	96
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas Data	97
Lampiran 11. Hasil Uji Linearitas	98
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinearitas	99
Lampiran 13. Analisis Regresi Linear Berganda	100
Lampiran 13. Koefisien Korelasi	100
Lampiran 13. Uji Simultan (Uji F)	100
Lampiran 13. Uji Pengaruh Parsial (Uji T)	100

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya kelautan dan perikanan Indonesia mempunyai peranan penting bagi pembangunan nasional. Sektor kelautan dan perikanan sangat dibutuhkan dalam perannya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 31 tahun 2004 tentang perikanan bahwa perairan yang berada dalam kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia serta laut lepas mengandung sumber daya ikan yang potensial dan sebagai lahan pembudidayaan ikan merupakan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa yang diamanatkan kepada bangsa Indonesia yang memiliki falsafah hidup Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan memperhatikan daya dukung yang ada dan kelestariannya untuk dimanfaatkan sebesar- besarnya bagi kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia.

Untuk itu dalam mendapatkan hasil yang maksimal peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya alam khususnya di bidang Kelautan dan Perikanan. Campur tangan pemerintah dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan yang memiliki fungsi pembangunan dan pemberdayaan sangat dibutuhkan, karena apabila fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka pengelolaan yang baik terhadap potensi perikanan darat yang ada tidak bisa dimanfaatkan secara maksimal,

diharapkan dengan kewenangan dan fungsi yang ada Pemerintah Daerah mampu memberikan pelayanan yang baik.

Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kota Pontianak yang dikepalai oleh seorang Kepala Dinas. Dalam keberadaannya, Dinas Kelautan dan Perikanan berfungsi memberikan pelayanan publik pembinaan umum di bidang kelautan dan perikanan, pembinaan teknis di bidang kelautan dan perikanan serta pemberian izin pembinaan usaha serta penyuluhan. di Dinas tersebut terdapat 80 Pegawai Negeri Sipil, adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut jabatan dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bidang
Tahun 2020

No.	Bidang	Jumlah	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1,25
2	Sekretariat	21	26,25
3	Bidang Perikanan Tangkap	16	20,00
4	Bidang Pengelolaan dan Pemasaran Produk kelautan dan Perikanan	14	17,5
5	Bidang Kelautan, Pesisir, Pulau-pulau kecil dan Pengawasan	15	18,75
6	Bidang Perikanan dan Budidaya	13	16,25
	Jumlah	80	100,00

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat terbagi ke dalam beberapa bidang dan setiap bidang mempunyai kepala bidangnya masing-masing. Adapun jumlah pegawai yang paling banyak berada di Sekretariat berjumlah 21 orang atau 26,25%.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017-2019:

Tabel 1.2
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	(HK x JP)	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	217	80	17.360	48	6	139	193	1,11
2018	237	80	18.960	50	4	347	401	2,11
2019	244	80	19.520	37	16	469	522	2,67

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat, 2021.

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

Sumber: Hasibuan (2018:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas maka tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil dari Tahun 2017 ke Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 90,09 %, dan dari Tahun 2018 ke Tahun 2019 juga mengalami kenaikan sebesar 26,54 %.

Menurut Priansa (2018:295):

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.

Adapun jumlah keterlambatan dan pulang cepat Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan barat dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Keterlambatan dan Pulang Cepat Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Terlambat	Pulang Cepat
2017	242.395 Menit	176.894 Menit
2018	198.049 Menit	216.132 Menit
2019	358.812 Menit	285.706 Menit

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat, 2021.

Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terlambat masuk pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat mengalami penurunan pada Tahun 2018 sebesar 18,29% dan kenaikan pada Tahun 2019 sebesar 81,17%, sedangkan pulang cepat juga mengalami kenaikan pada Tahun 2018 sebesar 22,18% dan Tahun 2019 mengalami peningkatan lagi sebesar 32,19%.

Menurut Robbins (2003) dan Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:445) bahwa :

Dijumpai hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dengan kemangkiran, tetapi korelasi antara keduanya sedang lemah. Korelasi negatif ini dapat dimaklumi karena karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih memungkinkan memilih untuk mangkir. Adapun korelasi yang berkisar antara sedang dan lemah karena dipengaruhi faktor lain, misalnya longgarnya praktik pemberian izin tidak masuk kerja. Contoh, guna memotivasi agar para karyawan tidak mangkir dan menepati waktu jam kerja, suatu perusahaan memberikan insentif kehadiran di tempat kerja yang disebut Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Mereka boleh minta izin untuk tidak masuk kerja guna melakukan suatu keperluan pribadi tertentu, tetapi mereka akan dipotong TPP-nya selama tidak berkerja. Dalam praktik, ternyata pemotongan TPP ini tidak menjadikan mereka puas, asalkan mereka dapat mangkir untuk berbagai keperluan pribadi.

Adapun nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat
Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)
2017	85,45	
2018	89,04	4,20
2019	86,25	(3,13)

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat, 2021.

Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 4,20% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3,13%.

Menurut Sinambela (2012:255):

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat diketahui bahwa memang masih ada pegawai yang sering terlambat karna jam masuk kantor yaitu pukul 07.15 WIB, namun masih ada yang datang pukul 08.00 WIB dengan alasan mengurus rumah tangga, mengantar anak sekolah, masih ada juga oknum yang sering tidak hadir tanpa keterangan dilihat dari absensi yang semakin meningkat setiap tahun, masih ada juga pegawai yang terlambat masuk setelah jam istirahat,

permasalahan itu terjadi dikarenakan kurangnya arahan atau perhatian yang diberikan kepada para pegawai.

Agar tercapai tujuan organisasi perlu manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu memberi dorongan berupa motivasi. Menurut Busro (2018:51) “Motivasi adalah penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan aktifitas tertentu dalam mencapai tujuan”. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Berdasarkan hal di atas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah Motivasi Kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat?”.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, dibatasi pada hal hal sebagai berikut:
 - a. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)
 - b. *Safety Needs* atau *Security Needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
 - c. *Affection Needs* atau *Love Need* atau *Belonging Needs* (Kebutuhan untuk disukai)
 - d. *Esteem Needs* (Kebutuhan akan harga diri)
 - e. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan pengembangan diri atau Aktualisasi diri)
2. Kepuasan kerja, dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
3. Komitmen Organisasional, dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:
 - a. Faktor logis
 - b. Faktor lingkungan
 - c. Faktor harapan dan
 - d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk mendapatkan identifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktek lapangan.

2. Bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat dalam mengambil keputusan terkait dengan Motivasi kerja, kepuasan, dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

3. Bagi Alamamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:322): “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*Direction*), dan usaha terus menerus (*Persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2018:174) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)
yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

Kebutuhan dasar ini muncul lebih dahulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. *Safety Needs* atau *Security Needs* (Kebutuhan akan rasa aman)
kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection Needs* atau *Love Need* atau *Belonging Needs*
Kebutuhan untuk disukai, (rasa memiliki, sosial, dan cinta), merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan harga diri)
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan pengembangan diri dan aktualisasi diri)
Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Edison, dkk (2018:210) : “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”.

Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2018:213) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

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.

Menurut Priansa (2018:234) : “Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi”.

Menurut Edison, dkk (2018:221) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen meliputi:

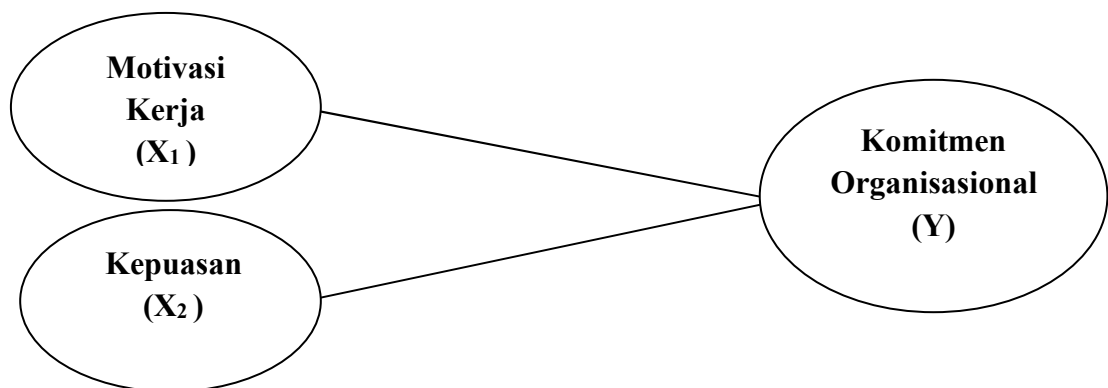
1. Faktor logis.
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan.
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap 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 memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Sutanto (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya, diketahui hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suputra dan Sriathi (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan Motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap Komitmen
Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Kalimantan Barat.



Keterangan:

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kepuasan

Y : Komitmen Organisasional

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini diperoleh melalui:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

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 pengumpulan data ini peneliti melakukan wawancara dengan

Sekretaris Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat yang bernama Ir. Krisna Tandirerung untuk menemukan permasalahan atau untuk mengetahui fenomena apa yang sering terjadi di dinas tersebut.

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”. Penulis memberikan daftar pertanyaan kepada 80 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Bidang Kesekretariatan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat. Data-data tersebut yaitu jumlah pegawai dan absensi pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

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 Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020 sebanyak 80 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan berjumlah 80 orang maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sugiyono (2017:85): “Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang Pegawai Negeri Sipil.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel bebas (*Independent*): Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan (X_2)

b. Variabel terikat (*Dependent*): Komitmen Organisasional (Y)

5. Skala Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Untuk keperluan penelitian kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor dari 1 sampai 5. Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”.

Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor. Dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Skala Pengukuran dan Bobot Penilaian

Kategori	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

6. Teknis Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan

informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang digunakan untuk validitas instrument dalam penelitian adalah menggunakan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Jika validitasnya dibandingkan dengan nilai korelasi hitung (r_{hitung}) dengan (r_{tabel}). Dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), dengan jumlah responden $(n-2) = 80 - 2 = 78$, maka nilai yang didapat adalah sebesar 0,2199. Nilai tersebut bisa dilihat dari tabel r yang peneliti lampirkan.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Cara melihat normalitas dan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan melihat pada nilai signifikannya. Apabila nilai sig atau signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2017:178): “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *Test for Linearity* dengan

pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) lebih dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*”.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance dan Variance Inflation Faktor(VIF)*. Menurut Ghozali (2016:103): “Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 ”.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405): Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Siregar (2017:405).

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Komitmen Organisasional)

X_1 : Variabel bebas pertama (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel bebas kedua (Kepuasan)

a dan b_1 serta b_2 : konstanta

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:351): “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y ”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 -0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40 -0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “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)”.

Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017:338).

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408):

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y), sehingga disimpulkan bahwa Uji Simultan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y).

Adapun tahap Uji Simultan (Uji F) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi kerja dan Kepuasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a : b_1 \neq 0$: Motivasi kerja dan Kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

- 2) Menentukan nilai F tabel dengan kriteria $\alpha=0,05$ (5%)
- 3) Menentukan kriteria keputusan : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima ; sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai sig $\leq 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97): “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Motivasi Kerja (X1), Kepuasan (X2), terhadap Komitmen organisasional(Y).

Adapun tahap uji parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menentukan hipotesis

- 1) Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional.

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a : b_1 \neq 0$: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

2) Pengaruh kepuasan secara parsial terhadap komitmen organisasional.

$H_0 : b_1 = 0$: Kepuasan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

$H_a : b_1 \neq 0$: Kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.

Menentukan taraf signifikansi (α) = 0,05 atau 5%

- a) Menentukan nilai t hitung dicari dengan menggunakan SPSS
- b) Kriteria keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini, berusia 50 sampai 59 tahun, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, mempunyai golongan/ruang III/d, memiliki masa kerja 11-20 tahun, berpendidikan S1, semua pegawai telah menikah, memiliki tanggungan sebanyak 2 orang dan memiliki penghasilan perbulan Rp 3.000.000,00 – Rp 3.999.999,00
2. Persamaan regresi linier diperoleh $Y = 3,644 - 0,397X_1 + 0,586X_2$. Hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,387 yang artinya terdapat hubungan yang lemah antara motivasi kerja dan kepuasan terhadap komitmen organisasional di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,150. Hal ini berarti 15,0% komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai F hitung sebesar 6,779 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 sedangkan F tabel sebesar 3,11 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, sehingga nilai F hitung > F tabel, yaitu $6,779 > 3,11$, sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,002 <$ dari $0,05$.

4. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y).
5. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $-2,633 < t$ tabel 1,991 dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Sedangkan Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kepuasan (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,614 > t$ tabel 1,991 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka hendaknya semua pegawai perlu menjaga hubungan baik antar rekan sekerja maupun kepada pimpinan, sehingga dalam bekerja dapat saling menghargai, menghormati, membantu dan tolong menolong agar pekerjaan lebih mudah di selesaikan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaiknya pimpinan lebih dekat kepada pegawai agar pimpinan dapat melihat dan menilai secara langsung seberapa besar dan hal apa saja yang di butuhkan pegawai sehingga pegawai mendapatkan kepuasan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan cara tersebut diharapkan dapat memberikan dan membangkitkan komitmen organisasional pegawai secara optimal.

3. Agar dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi komitmen organisasional pegawai, hendaknya pimpinan memberikan perhatian terhadap pegawai yang setia dan berprestasi terhadap pekerjaannya, seperti memberikan bonus atau hadiah atas keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel kepuasan dan motivasi kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini yang selanjutnya dipergunakan sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Mengingat Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua puluh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPI, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Suputra, I Dewa Nyoman Sidan dan A.A. Ayu Sriathi 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7 (9), 4628-4656.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. 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), 1-9.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.