

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
KABUPATEN MELAWI**

SKRIPSI

OLEH:

**RIKI FITRIANTO
NIM. 161310561**



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

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

RIKI FITRIANTO
NIM. 161310561

**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 21 Desember 2020**

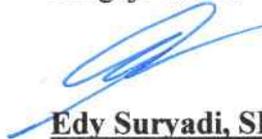
Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



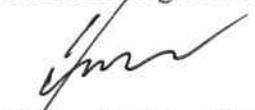
Devi Yasmin, SE., MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Edy Suryadi, SE., MM
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu



Sukardi, SE., MM
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu



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

Pontianak, 21 Desember 2020

Disahkan oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

Dekan



Samsuddin, SE., M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan bimbingan skripsi hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Sukardi, S.E M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini menjadi baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.

6. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Rahmat Isnaini dan ibunda tersayang Hanisah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis
7. Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penulisan ini.
8. Sahabat-sahabat penulis Wahyu Darmawan, Siti Meilina, Rani Wahyuni, Fahmi Tri Muqti, Ayu Amalia, Ayu Wulandari, Rahmad Hidayat.
9. Teman-teman, khususnya di Program Studi Manajemen Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga segala dorongan dan bantuan yang diberikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi orang lain.

Pontianak, Januari 2021
Penulis

Riki Fitrianto
NIM. 161310561

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment of Civil Servants of the Education and Culture Office of Melawi Regency. The population in this study were all Civil Servants at the Department of Education and Culture of Melawi Regency with a sample of 49 people. The sampling technique in this research is saturated sampling or census. The method of analysis in this study uses simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and model feasibility test.

The results of simple linear regression analysis show the regression equation, namely $Y = 4.514 + 0.822 X$. The correlation coefficient shows a value (r) of 0.684, meaning that job satisfaction (X) has a strong relationship to organizational commitment (Y). The coefficient of determination shows an R^2 value of 0.469 which means that the variable job satisfaction affects the organizational commitment variable in the Education and Culture Office of Melawi Regency by 46.9%, and the remaining 53.1% is influenced by other factors not examined in this study. The results of the feasibility test of the model show the calculated F value of $41.431 > 4.04$, it can be concluded that the linear regression model can be used to predict organizational commitment which is influenced by job satisfaction of Civil Servants of the Education and Culture Office of Melawi Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Department of Education and Culture of Melawi Regency

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan bimbingan skripsi hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Sukardi, S.E M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini menjadi baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.

6. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Rahmat Isnaini dan ibunda tersayang Hanisah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis
7. Kepala Dinas dan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penulisan ini.
8. Sahabat-sahabat penulis Wahyu Darmawan, Siti Meilina, Rani Wahyuni, Fahmi Tri Muqti, Ayu Amalia, Ayu Wulandari, Rahmad Hidayat.
9. Teman-teman, khususnya di Program Studi Manajemen Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga segala dorongan dan bantuan yang diberikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi orang lain.

Pontianak, Januari 2021
Penulis

Riki Fitrianto
NIM. 161310561

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi dengan sampel berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh atau sensus. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 4,514 + 0,822 X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,684, artinya bahwa kepuasan kerja (X) memiliki hubungan kuat terhadap komitmen organisasi (Y). Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,469 yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi sebesar 46,9%, dan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar $41,431 > 4,04$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Permasalahan | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| F. Kerangka Pemikiran | 10 |
| G. Metode Penelitian | 12 |
| 1. Jenis Penelitian | 12 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 13 |
| 3. Populasi dan Sampel..... | 14 |
| 4. Variabel Penelitian..... | 15 |
| 5. Skala Pengukuran | 15 |
| 6. Teknik Analisis Data | 16 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 23 |
| B. Kepuasan Kerja | 23 |
| C. Komitmen Organisasi..... | 26 |
| | |
| BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | |
| A. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan..... | 29 |
| B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan | 29 |
| C. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan..... | 30 |
| D. Sarana dan Prasarana..... | 49 |
| E. Jam Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan..... | 50 |
| F. Gaji dan Tunjangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan | 50 |
| | |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | |
| A. Karakteristik Responden | 52 |
| B. Uji Instrumen..... | 57 |
| 1. Uji Validitas | 57 |
| 2. Uji Reliabilitas | 59 |
| C. Uji Normalitas | 60 |
| D. Analisis Regresi Linier Sederhana | 61 |
| E. Analisis Koefisien Korelasi (R)..... | 62 |
| F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 62 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| G. Uji Kelayakan Model (Uji-F)..... | 63 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 65 |
| B. Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian Tahun 2020..... | 3 |
| Tabel 1.2 Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019 | 4 |
| Tabel 1.3 Jumlah pelanggaran Disiplin Pegawai Tahun 2017-2019..... | 5 |
| Tabel 1.4 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017-2019 | 6 |
| Tabel 1.5 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert | 16 |
| Tabel 1.6 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan..... | 19 |
| Tabel 3.1 Sarana dan Prasarana Kantor Tahun 2020 | 49 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin | 52 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur | 53 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan | 53 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Bagian..... | 54 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruang..... | 55 |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja..... | 55 |
| Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Per Bulan | 56 |
| Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan..... | 57 |
| Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan..... | 57 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)..... | 58 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y) | 59 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan (X) dan Komitmen (Y) | 60 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas | 60 |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 61 |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)..... | 62 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran..... | 12 |
| Gambar 1.3 Struktur Organisasi..... | 31 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... | 68 |
| Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X). | 72 |
| Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (Y)..... | 75 |
| Lampiran 4. Data Responden..... | 78 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)..... | 83 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y) | 87 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas (X)..... | 91 |
| Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas (Y)..... | 91 |
| Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas | 91 |
| Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 91 |
| Lampiran 11. Analisis Koefisien Korelasi (R)..... | 92 |
| Lampiran 12. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji-F)..... | 92 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu kantor pemerintahan di Kabupaten Melawi adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud). Disdikbud Kabupaten Melawi sebagai salah satu kantor pemerintahan memiliki kewenangan untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan serta tugas yang diberikan oleh pemerintah. Dalam meningkatkan citra dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah yang lebih baik tentunya diperlukan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Semua ini bertujuan agar sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi (Disdikbud) beralamat di Jalan Kota Baru km.7 Nanga Pinoh, merupakan suatu lembaga yang menyelenggarakan pemerintahan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat serta pengelolaan kebudayaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya dibutuhkan sumber daya aparatur atau yang biasa dikenal ASN (aparatur sipil negara) yang berkualitas dan profesional. Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai

ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan peraturan Bupati Melawi Nomor : 39 Tahun 2016 tentang struktur organisasi, kedudukan struktur organisasi, tugas pokok, dan fungsi serta tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Disdikbud Kabupaten Melawi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Masyarakat, Bidang Pendidikan Dasar, Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, Bidang Kebudayaan, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Pegawai merupakan kekayaan utama dari setiap organisasi, karena peranannya sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, selain itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan bagian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian
Tahun 2020

| No | Bagian | Jumlah |
|----|--|--------|
| 1 | Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan | 1 |
| 2 | Sekretariat | 16 |
| 3 | Bidang PAUD dan Pendidikan Masyarakat | 5 |
| 4 | Bidang Pendidikan Dasar | 14 |
| 5 | Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan | 6 |
| 6 | Bidang Kebudayaan | 7 |
| | Jumlah | 49 |

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi bekerja di bagian Sekretariat, sebanyak 32,65%.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak sepenuhnya diikuti oleh pegawai terutama dalam hal kehadiran di kantor. Tingkat kehadiran juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi Tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

| Tahun | Hari Kerja | Jumlah Pegawai | HK x JP | Izin | Sakit | TK | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi |
|-------|------------|----------------|---------|------|-------|-----|----------------|-----------------|
| 2017 | 233 | 50 | 11.650 | 33 | 16 | 173 | 222 | 1,91% |
| 2018 | 246 | 50 | 12.300 | 7 | - | 220 | 227 | 1,85% |
| 2019 | 250 | 49 | 12.250 | 8 | 6 | 219 | 233 | 1,90% |

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi sesudah diolah, 2020

Rumus:

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

Sumber: Hasibuan (2014:52)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Dapat dilihat pada Tahun 2018 tingkat absensi menurun sebesar 3,14%, pada Tahun 2019 tingkat absensi mengalami peningkatan sebesar 2,70%.

Dapat diasumsikan bahwa disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas kurang maksimal dilihat dari tingkat absensi yang berfluktuasi dari tahun ke tahun. Menurut Hacket dan Guinon (1995) dalam Nimran dan Amirullah (2015:52) : “Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya, dan tingkat absensinya menurun”.

Disiplin merupakan suatu sikap patuh dari orang-orang di dalam sebuah organisasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sampai saat ini masih ada pelanggaran disiplin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi, meskipun masih tergolong dalam pelanggaran ringan. Jumlah pelanggaran

disiplin pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi Tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai
Tahun 2017-2019

| No | Jenis Kasus | Kategori | Tahun | | |
|----|---|----------|-------|------|------|
| | | | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | Berturut-turut tidak hadir tanpa keterangan | Ringan | 2 | - | 1 |
| 2 | Tidak hadir tanpa keterangan saat hari pertama kerja setelah cuti | Ringan | - | 2 | - |
| | Total | | 2 | 2 | 1 |

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa dalam rentang 3 tahun yaitu 2017-2019 telah terjadi 5 pelanggaran disiplin pegawai yang masih termasuk dalam pelanggaran ringan.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan aparatur pemerintah. Kinerja merupakan suatu momen yang harus dipahami sebagai ukuran keberhasilan.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan.

Penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target. Penilaian

perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi Tahun 2017-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017-2019

| Tahun | Rata-Rata | Kategori | Naik/Turun (%) |
|-------|-----------|----------|----------------|
| 2017 | 85,37 | Baik | - |
| 2018 | 85,51 | Baik | 0,16 |
| 2019 | 85,49 | Baik | (0,02) |

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi sesudah diolah, 2020

Kriteria penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. 91 – ke atas : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 – ke bawah : Buruk

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja dapat diketahui rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi Tahun

2016-2018 mengalami fluktuasi dan dikategorikan baik. Pada Tahun 2018 prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,16%, pada Tahun 2019 menurun sebesar 0,02%. Sofiah (2008) dalam Busro (2018:102) menyatakan bahwa : “Dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun”.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:192): “Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan ikut menurun sehingga produktifitas pun juga akan menurun”.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Ariani, S.Pd selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi disebutkan bahwa masih terdapat pelanggaran disiplin kerja seperti terlambat datang ke kantor dan terkadang tidak mengikuti apel sore, selain itu masih ditemukan pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja. Hanya saja Disdikbud Kabupaten Melawi tidak melakukan pendataan terkait masalah tersebut.

Menurut Edison, dkk (2016:217): “Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya”. Menurut Berg dan Baron (1997:176-177) dalam Nimran dan Amirullah (2015:44): “Komitmen organisasi akan menimbulkan saling berbagi keamanan (*sharing*) dan mau melakukan pengorbanan, menimbulkan

kepuasan dengan pekerjaan, misalnya melakukan diskusi yang membicarakan dengan perkembangan organisasi”.

Menurut Sopiah (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”.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi?”

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis membatasi variabel yang diteliti yaitu pada variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi.

1. Indikator dari variabel kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Gaji/upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi

- d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
2. Indikator variabel komitmen organisasi dibatasi pada:
 - a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitment*
 - c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Adapun manfaat yang didapat oleh peneliti ialah sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman.

2. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi tentunya diharapkan hasil dari penelitian ini akan menjadi bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

3. Bagi Almamater

Bagi almamater diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi tambahan referensi baru untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang

manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Priansa (2016:291):

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

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 (2016:234): “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 Berg dan Baron dalam Nimran dan Amirullah (2015:41-42) ada tiga tipe komitmen organisasi yaitu:

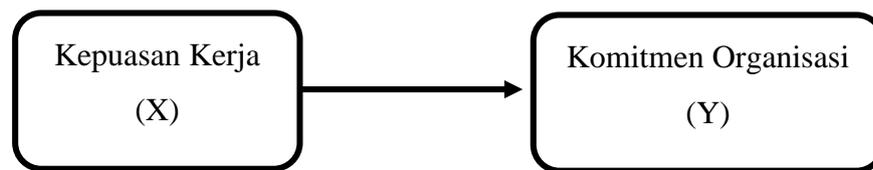
1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)
Hasrat kuat yang dimiliki individu untuk tetap komitmen pada organisasi karena ada kesesuaian atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada *Goal-Congruence Orientation*, di mana di dalamnya terdapat suatu “keterikatan secara psikologis” antara individu dengan organisasinya, yang berpengaruh terhadap perilaku dalam menjalin tugas yang diterimanya. Perilaku yang positif akan menunjang penyelesaian tugas dengan baik.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)
Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan *Continuance Commitment* sebagai kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen pada organisasi dan tetap bekerja pada organisasi karena tidak ada hal selain yang dapat dikerjakan di luar komitmen ini. *Sides-Bites Orientation*, merupakan tipe komitmen yang didasari untung dan rugi yang dikaitkan apabila yang bersangkutan keluar dari pekerjaan lama, akan relatif merugi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)
Komitmen yang dilandasi perasaan individu, berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, berdasarkan pada kesadaran adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi antara lain:

1. Puspitawati dan Riana (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan.
2. Akbar, dkk (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Adapun kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi



Keterangan:

- a. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X)
- b. Variabel terikat (*dependen*) yaitu Komitmen Organisasi (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

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 dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:194): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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”.

Oleh karena itu, penulis menganggap wawancara penting dilakukan. Sebab, dengan wawancara penulis dapat mengetahui permasalahan utama pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data sekunder yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi meliputi data jumlah pegawai berdasarkan bagian, data absensi pegawai, data pelanggaran disiplin pegawai, dan data nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56): “Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi pada Tahun 2020 yang berjumlah 49 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena semua

anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018:124) :
“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2017:18): “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2017:19): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (*variabel bebas*)”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:133): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala

Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Skor |
|---------------------------|------|
| SS (Sangat Setuju) | 5 |
| S (Setuju) | 4 |
| KS (Kurang Setuju) | 3 |
| TS (Tidak Setuju) | 2 |
| STS (Sangat Tidak Setuju) | 1 |

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 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*)”. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.

Suatu instrument dikatakan valid menurut Siregar (2017:77) adalah:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel}(\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “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 *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Untuk menguji normalitas data penulis akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Sujarweni (2019:55), kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

c. Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier”. Tujuan penggunaan metode regresi linier sederhana ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (*dependent*) yaitu komitmen organisasi (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) yaitu kepuasan kerja (X). Persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X = Kepuasan Kerja

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel

atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi sederhana. Metode yang digunakan adalah *pearson product moment*, dengan bantuan program SPSS versi 21.

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| No. | Nilai Korelasi (r) | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00-0,199 | Sangat Lemah |
| 2 | 0,20-0,399 | Lemah |
| 3 | 0,40-0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60-0,799 | Kuat |
| 5 | 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 (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:338)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis:

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

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

2) Menentukan kriteria pengujian:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

a) Jika nilai sig $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

b) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 33 sampai 36 tahun, berpendidikan S1 dan S2, bekerja di Bagian Sekretariat, memiliki golongan/ruang III/b, telah bekerja selama 13 sampai 17 tahun, memiliki penghasilan per bulan Rp.2,000,000 sampai Rp.2,999,999, sudah menikah, dan memiliki tanggungan 2 sampai 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,514 + 0,822 X$. Sedangkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,684, yang artinya bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi (R^2) dalam mengukur seberapa besar kemampuan antara variabel kepuasan kerja (X) menjelaskan variabel komitmen organisasi (Y) memiliki nilai 0,469 artinya kepuasan kerja berpengaruh sebesar 46,9% terhadap komitmen organisasi, dan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model (Uji F) dapat diketahui bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasi (Y) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi.

B. Saran

1. Dari hasil penelitian variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai tergolong bagus, namun apabila dilihat dari dimensi, dapat diketahui bahwa dimensi penyelia/atasan memiliki rata-rata terendah dari dimensi lainnya. Keadaan ini menunjukkan bahwa ada hal lain yang perlu diperhatikan instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya dengan berkomunikasi secara efektif bersama pegawai, bersikap adil kepada pegawai, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya tindakan ini maka dapat terjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, tentunya hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan, kinerja, produktivitas, dan kualitas pegawai dalam menjalankan kegiatan operasional instansi.
2. Dari hasil penelitian variabel komitmen organisasi rata-rata terendah berada pada dimensi *continuance commitment*, dimensi ini perlu diperhatikan untuk menjaga rasa memiliki pegawai terhadap instansi untuk berada dalam organisasi. Instansi harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai guna meningkatkan *continuance commitment* pegawai dengan memberikan peningkatan gaji, dan juga memperhatikan hubungan emosional sesama rekan kerja. Misalnya saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya tindakan ini maka pegawai akan merasa diperhatikan instansi, dan menimbulkan rasa memiliki terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Firmananda Utama, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.38 No.2.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Toeri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial Edisi Revisi*. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, Pendekatan Riset*. Sinar Akademika Malang, Malang.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8 No.1.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.