

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
BALAI PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
DAN PENDIDIKAN MASYARAKAT KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

RINA NURITA
NIM 141310670

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 17 Juni 2021**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN 0030066701

Penguji Utama



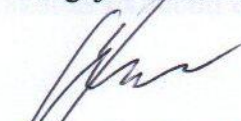
Dr. Helman Eachri, SE, MM
NIDN 1107056101

Pembimbing Pembantu



Sumiyati, SE, MM
NIDN 1125117801

Penguji Pembantu



Sukardi, SE, MM
NIDN 1122028201

Pontianak, 17 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN 1113117702

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
BALAI PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
DAN PENDIDIKAN MASYARAKAT KALIMANRAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**RINA NURITA
NIM 141310533**



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

2021

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

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

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST., M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Santy Mayda Batubara, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA).
5. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik selama penyusunan skripsi.

6. Ibu Sumiyati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik selama penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
9. Teman-teman satu angkatan di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah berjuang bersama-sama serta berbagi suka maupun duka selama menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak.

Pontianak, Juni 2021
Penulis

RINA NURITA
NIM 141310533

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat yang berjumlah 31 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,311 + 0,707X$. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,845. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Komitmen Organisasional (Y) adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,715. Hal ini berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 71,5% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai F_{hitung} sebesar 72,662, lebih besar dari nilai F_{tabel} (4,18), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Penelitian.....	14
1. Bentuk Penelitian	14
2. Teknik Pengumpulan Data	14
3. Populasi dan Sampel	16
4. Variabel Penelitian	17
5. Pengukuran Variabel Penelitian	17
6. Teknik Analisis Data	18
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Kepuasan Kerja	25
C. Komitmen Organisasi.....	29
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	32
A. Profil BP PAUD dan DIKMAS KALBAR.....	32
B. Visi dan Misi	33
C. Tugas Pokok dan Fungsi	34
D. Struktur Organisasi	35
E. Jam Kerja Pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR.....	39
F. Gaji dan Tunjangan Pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR.....	39

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Karakteristik Responden	40
B. Uji Instrumen	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas.....	47
C. Uji Normalitas.....	48
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	48
E. Koefisien Korelasi.....	49
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	50
BAB V PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 BP PAUD dan DIKMAS di Indonesia.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Satuan Pendidikan Paud	5
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020	6
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	7
Tabel 1.5 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017-2019	9
Tabel 1.6 Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert	18
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan/Ruang	42
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	43
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan	44
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	44
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X).....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	49
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	50
Tabel 4.16 Hasil Kelayakan Model (Uji F).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Data Responden.....	60
Lampiran 3 Data Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (X)	62
Lampiran 4 Data Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional (Y)	64
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	66
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	71
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	74
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) ...	75
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	76
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	77
Lampiran 11 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)	78
Lampiran 12 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung kepada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena sebagai kekuatan dan juga merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan diperoleh jika organisasi tersebut secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan dan kemampuan pegawainya.

Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (BP PAUD dan DIKMAS) merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Bidang Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini

dan Pendidikan Masyarakat. Berikut ditampilkan BP PAUD dan DIKMAS di Indonesia:

Tabel 1.1
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
BP PAUD dan DIKMAS di Indonesia
Tahun 2020

No	Nomenklatur	Lokasi	Wilayah
1	Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sumatera Utara	Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan	Provinsi Sumatera Utara
2	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat	Kecamatan Pariaman Tengah, Kota Pariaman	Provinsi Sumatera Barat
3	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sumatera Selatan	Kecamatan Sukarami, Kota Palembang	Provinsi Sumatera Selatan
4	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Jawa Timur	Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya	Provinsi Jawa Timur
5	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sulawesi Selatan	Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar	Provinsi Sulawesi Selatan
6	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sulawesi Barat	Kecamatan Simboro, Kota Mamaju	Provinsi Sulawesi Barat
7	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sulawesi Utara	Kecamatan Malalayang, Kota Manado	Provinsi Sulawesi Utara
8	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sulawesi Tengah	Kecamatan Palu Barat, Kota Palu	Provinsi Sulawesi Tengah
9	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Sulawesi Tenggara	Kecamatan Poasia, Kota Kendari	Provinsi Sulawesi Tenggara
10	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Barat	Kecamatan Sekarbela, Kota Mataram	Provinsi Nusa Tenggara Barat
11	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Selatan	Kecamatan Banjarbaru, Kota Banjarbaru	Provinsi Kalimantan Selatan
12	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat	Kecamatan Jongkat, Kabupaten Mempawah	Provinsi Kalimantan Barat
13	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Timur	Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda	Provinsi Kalimantan Timur

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No	Nomenklatur	Lokasi	Wilayah
14	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Tengah	Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangkaraya	Provinsi Kalimantan Tengah
15	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua	Kecamatan Heram, Kota Jayapura	1. Provinsi Papua 2. Provinsi Papua Barat
16	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Aceh	Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar	Provinsi Aceh
17	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Riau	Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru	1. Provinsi Riau 2. Provinsi Kepulauan Riau
18	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Bengkulu	Kecamatan Ratu Samban, Kota Bengkulu	Provinsi Bengkulu
19	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Lampung	Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung	Provinsi Lampung
20	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Banten	Kecamatan Karang Tanjung, Kabupaten Pandeglang	Provinsi Banten
21	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Yogyakarta	Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul	Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
22	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Bali	Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar	Provinsi Bali
23	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur	Kecamatan Oebobo, Kota Kupang	Provinsi Nusa Tenggara Timur
24	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Maluku	Kecamatan Kairatu, Kabupaten Seram Bagian Barat	Provinsi Maluku
25	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Jambi	Kecamatan Muara Bulian, Kabupaten Batanghari	Provinsi Jambi
26	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Gorontalo	Kecamatan Telaga Biru, Kabupaten Gorontalo	Provinsi Gorontalo
27	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Maluku Utara	Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan	Provinsi Maluku Utara

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2020

Saat ini terdapat 27 BP PAUD dan DIKMAS yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia termasuk BP PAUD dan DIKMAS KALBAR. BP PAUD dan DIKMAS KALBAR telah mengalami 5 (lima) kali reorganisasi dan restrukturisasi. Dimulai dari Pusat Latihan Pendidikan Masyarakat (PLPM) pada Tahun 1957 kemudian menjadi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) pada Tahun 1978 sampai dengan Tahun 1997, berdasarkan surat Mendikbud No. 002/0/1997 tanggal 20 Februari 1997 menjadi Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) dengan wilayah kerja Provinsi Kalimantan Barat membawahi 7 SKB. Memasuki era otonomi daerah sesuai dengan SK Gubernur Provinsi Kalimantan Barat Nomor : 336 Tahun 2001 tanggal 12 November 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja, maka berubah nama menjadi Unit Pengembangan dan Latihan Kegiatan Belajar (UPLKB), dan kemudian ditarik Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dan berubah nama lembaga menjadi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (BP PAUD dan DIKMAS) KALBAR.

Tugas BP PAUD dan DIKMAS KALBAR adalah melaksanakan pengembangan program dan mutu PAUD dan DIKMAS. Dalam melaksanakan tugas tersebut BP PAUD dan DIKMAS KALBAR menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pengembangan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.
2. Pemetaan mutu pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.
3. Supervisi satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.

4. Fasilitas penyusunan dan pelaksanaan program pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.
5. Pengembangan sumber daya pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.
6. Pengelolaan sistem informasi pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.
7. Pelaksanaan kemitraan di bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.
8. Pelaksanaan urusan administrasi BP PAUD dan DIKMAS.

Saat ini terdapat 2.931 satuan pendidikan PAUD KALBAR yang tercatat di 14 Kabupaten/Kota yang terdiri dari TK (Taman Kanak-Kanak), KB (Kelompok Bermain), TPA (Taman Pendidikan Al-qur'an), dan SPS (Satuan PAUD Sejenis). Jumlah satuan pendidikan PAUD yang ada di Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Jumlah Satuan Pendidikan PAUD
Tahun 2020

No	Kabupaten/Kota	TK	KB	TPA	SPS	Jumlah
1	Kab. Bengkayang	46	127	1	11	185
2	Kab. Kapuas Hulu	26	114	0	0	140
3	Kab. Kayong Utara	41	23	0	8	72
4	Kab. Ketapang	134	185	4	8	331
5	Kab. Kubu Raya	74	183	0	6	263
6	Kab. Landak	25	199	1	12	237
7	Kab. Melawi	40	103	1	2	146
8	Kab. Mempawah	47	116	2	6	171
9	Kab. Sambas	67	310	4	8	389
10	Kab. Sanggau	58	186	2	4	250

**Tabel 1.2
(Lanjutan)**

No	Kabupaten/Kota	TK	KB	TPA	SPS	Jumlah
11	Kab. Sekadau	32	130	0	1	163
12	Kab. Sintang	92	85	2	1	180
13	Kota Pontianak	123	155	16	9	303
14	Kota Singkawang	41	51	9	0	101
Total						2.931

Sumber: <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>, 2020

BP PAUD dan DIKMAS KALBAR beralamat di Jalan Raya Jungkat No. 50, Kecamatan Jongkat, Kabupaten Mempawah. Jumlah pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR dapat dilihat pada Tabel 1.3:

**Tabel 1.3
BP PAUD dan DIKMAS KALBAR
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah	
		PNS	Non PNS
1	Kepala BP PAUD dan DIKMAS	1	-
2	Seksi Pengembangan Program dan Sumber Daya	8	7
3	Sub Bagian Umum	6	2
4	Kelompok Jabatan Fungsional	16	5
5	Satpam	-	5
6	Supir	-	1
Jumlah Total		31	20

Sumber: Bagian Kepegawaian BP PAUD dan DIKMAS KALBAR, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS berada di Kelompok Jabatan Fungsional sebanyak 51,61% dan sebagian besar Non PNS berada di Seksi Pengembangan Program dan Sumber Daya sebanyak 35,00%.

Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil BP PAUD dan DIKMAS KALBAR dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
BP PAUD dan DIKMAS KALBAR
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Absensi			Jumlah	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2017	31	242	7.502	20	31	3	54	0,72
2018	31	238	7.378	22	52	2	76	1,03
2019	31	246	7.626	51	64	26	141	1,85

Sumber: Bagian Kepegawaian BP PAUD dan DIKMAS KALBAR, 2020

Tingkat absensi pegawai dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2011:51)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil BP PAUD dan DIKMAS KALBAR pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 43,06%, dan pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 79,61%.

Menurut Wahyuni, dkk (2021:2): “Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal”. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah kepuasan para pegawainya. Menurut Edison, dkk (2017:214): “Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya”.

Menurut Sinambela (2018:303): “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri

(internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang baik. Jika tingkat kepuasan pegawai rendah, maka akan mengakibatkan ketidaklancaran organisasi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingginya tingkat keluar masuk pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Seksi Pengembangan Program dan Sumber Daya BP PAUD dan DIKMAS KALBAR, diketahui masih banyak pegawai yang datang terlambat serta meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja dan istirahat di luar jam yang telah ditentukan tetapi belum ada data terkait. Hal ini menunjukkan ketidakpuasan pegawai serta rendahnya komitmen pegawai pada organisasi. Menurut Sinambela (2018:301): “Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi”.

Menurut Wibowo (2017:431): “Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Meningkatnya

komitmen pada organisasi akan memberikan dampak yang baik kepada pegawai di mana hal tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
BP PAUD dan DIKMAS KALBAR
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata-Rata	Sebutan
2017	31	89,62	Baik
2018	31	90,18	Baik
2019	31	82,34	Baik

Sumber: Bagian Kepegawaian BP PAUD dan DIKMAS KALBAR, 2020

Pedoman penilaian Prestasi Kerja Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 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

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 0,62% dari Tahun 2017, dan mengalami penurunan sebesar 8,69% pada Tahun 2019. Menurut Edison, dkk (2017:223) : “Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja

yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi”.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah pada :

1. Kepuasan kerja dibatasi pada :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
2. Komitmen organisasional dibatasi pada :
 - a. Faktor logis

- b. Faktor lingkungan
- c. Faktor harapan
- d. Faktor ikatan emosional

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan ilmiah dan melalui penelitian ini penulis dapat menerapkan teori yang telah dipelajari.

2. Bagi BP PAUD dan DIKMAS KALBAR

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan meningkatkan kepuasan pegawai serta komitmen organisasional pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sumber informasi dan pengetahuan yang dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis sehingga dapat menjadi bahan masukan yang berguna.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017a:283): “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang

telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti”.

Menurut Sinambela (2018:303): “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) 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 Edison, dkk (2017:214): “Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya”. Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Edison, dkk (2017:214): “Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas”.

Menurut Edison, dkk (2017:221):

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi:

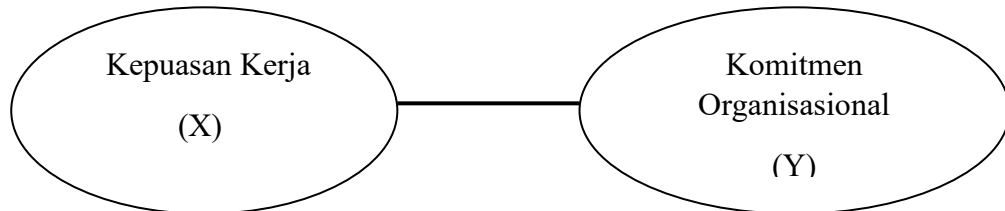
1. Faktor logis. Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan. Pegawai/karyawan yang memiliki komitmen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

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hamdani, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak” menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 65,90%.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sapariza, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas” menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas sebesar 20,60%.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

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”. Adapun cara untuk mendapatkan data primer adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan

responden”. Penulis melakukan wawancara dengan Seksi Pengembangan Program dan Sumber Daya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner disebarakan kepada semua Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu BP PAUD dan DIKMAS di Indonesia, jumlah satuan pendidikan PAUD, jumlah pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR menurut bagian, tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil BP PAUD dan DIKMAS KALBAR, dan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai BP PAUD dan DIKMAS KALBAR yang diperoleh dari Seksi Pengembangan Program dan Sumber Daya BP PAUD dan DIKMAS KALBAR.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017b:61): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil pada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat yang berjumlah 31 orang pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017b:62): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. 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 penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling total*. Sugiyono (2017b:67) menyebutkan: “*Sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kalimantan Barat yang berjumlah 31 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017b:2): “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017b:4): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017b:4): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y).

5. Pengukuran Variabel Penelitian

Untuk memudahkan pengukuran dalam penelitian ini maka dipergunakan skala Likert. Menurut Siregar (2017:50): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Adapun alternatif jawaban responden dengan menggunakan skala Likert dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert

No	Jawaban	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 (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan 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 succesfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:77):

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel (α ; $n - 2$) n = jumlah sampel

c) Nilai $sig \leq \alpha$

Untuk menentukan r tabel dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ dan $n = 31$ sehingga diperoleh r tabel = 0,355.

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”. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS (Statistic Package for Social Sciences)* 19.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan beberapa cara, salah satunya yakni dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas menurut Siregar (2017:167) adalah sebagai berikut:

1) Jika probabilitas (sig) $> 0,05$, maka H_0 diterima.

2) Jika probabilitas (sig) < 0,05, maka H_0 ditolak.

c. Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan metode regresi linier sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Sumber: Siregar (2017:379)

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasional

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi sederhana.

Penafsiran koefisien korelasi dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 1.7
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 atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Adapun langkah-langkah uji kelayakan model adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis :

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

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

2) Menentukan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan menghitung Anova dengan bantuan SPSS.

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F

Rumus :

$$F_{tabel} = F(\alpha)(1, n-2)$$

3) 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 50-59 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 1 – 10 tahun, pangkat dan golongan/ ruang Penata Muda / III.a, memiliki jabatan Pamong Belajar Penyelia, memiliki penghasilan per bulan sebesar Rp 5.000.000,00 – Rp 5.999.999,00, berstatus sudah kawin, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi linier sederhana adalah:
$$Y = 1,311 + 0,707X.$$
3. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,845. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X) dan variabel Komitmen Organisasional (Y) adalah sangat kuat.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,715. Hal ini berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 71,5% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
5. Nilai F_{hitung} sebesar 72,662, lebih besar dari nilai F_{tabel} (4,18), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya model regresi linier

sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penyelia/atasan diharapkan selalu memberikan perhatian kepada Pegawai Negeri Sipil BP PAUD dan DIKMAS KALBAR dalam melaksanakan tugasnya sehingga menjadi terarah dan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Penyelia/atasan diharapkan dapat memberikan *reward* kepada pegawai yang telah mencapai hasil yang baik berupa pujian sehingga pegawai merasa puas dan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Diharapkan setiap pegawai bisa saling membantu dalam hal pekerjaan yang dirasa sulit dalam diselesaikan sehingga terasa lebih mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hamdani, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. *Jurnal Produktivitas*. Vol. 5, 162-167.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- <https://referensi.data.kemdikbud.go.id>, Jumlah Data Satuan Pendidikan (Sekolah) Anak Usia Dini Per Provinsi: Prov Kalimantan Barat, diakses pada 27 Desember 2020.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sapariza, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. *Jurnal Produktivitas*. Vol. 6, 80-84.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2017b. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Wahyuni, Ni Wayan Sri Asih, Ni Wayan Sitiari, I Made Sara. 2021. ***Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil***. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.

Wibowo. 2017. ***Manajemen Kinerja***. Rajawali Pers, Depok.