

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**DIAN PURNAMA SARI
NIM. 151310418**



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

2019

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat”**. Tak lupa sholawat dan salam dihaturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia untuk menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama mengerjakan penelitian ini penulis telah banyak menerima saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B.,M.A.B selaku dosen pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah

Pontianak yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

6. Terimakasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua Ibunda dan Ayah tercinta Nurlina dan Tarmizi yang selalu memberikan semangat, doa, pengertian dan dukungan, serta selalu memberikan dukungan baik moril dan materil selama menyelesaikan skripsi ini. Abang tersayang Noviyardi Amarullah dan Kakak Lu'Lu' 'Alana yang selalu memberikan motivasi dan semangat sampai skripsi ini selesai.
7. Sahabat-sahabat tercinta Mira Muharani dan Apriliani Riski yang selalu mendukung, saling bertukar pikiran dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
8. Sahabat-sahabat Fixer (Vica, Maulida, Diana, Reni, Pricil, Alfi, Gerri, Riki, Deni, Aziz, Jaka, Ainul, Akim), Kelas 09 Angkatan 2015, Keluarga Besar Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi semangat serta motivasi selama penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak serta abang dan kakak senior yang ikut serta dalam membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik secara materi maupun cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca.

Pontianak, 28 November 2019

Dian Purnama Sari
NIM. 151310418

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 85 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 0,059 + 0,010X_1 + 0,973X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,989 yang berarti pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sangat kuat. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,978, komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 97,8% dan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1856,453 > 3,11$ dan tingkat signifikansi (sig) adalah $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Pada uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai sig pada variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar $0,494 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pada variabel motivasi (X_2) nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima berarti ada pengaruh parsial antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian	12
H. Alat Analisis	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Komitmen Organisasi	25
C. Motivasi	29
D. Kepuasan Kerja	32
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Profil Dinas	40
B. Visi dan Misi	41
C. Struktur Organisasi dan Satuan Kerja	44
D. Tugas Pokok Dinas	47
E. Program Kerja Dinas	49
F. Hari dan Jam Kerja	49
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	50
B. Hasil Uji Instrumen	55
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
D. Regresi Linier Berganda.....	62
E. Koefisien Korelasi Berganda	63
F. Koefisien Determinasi.....	63
G. Uji F.....	64

H. Uji T	64
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Tahun 2019	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Tahun 2016 – 2018	4
Tabel 1.3 Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2016 – 2018	6
Tabel 1.4 Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert	16
Tabel 1.5 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	20
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden	51
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.4 Karakteristik Pangkat dan Golongan/Ruang Responden	52
Tabel 4.5 Karakteristik Bagian Responden	53
Tabel 4.6 Karakteristik Masa Kerja Responden	53
Tabel 4.7 Karakteristik Tingkat Penghasilan Rata-rata Responden	54
Tabel 4.8 Karakteristik Status Perkawinan Responden	55
Tabel 4.9 Karakteristik Jumlah Tanggungan Responden	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi	60

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda	63
Tabel 4.20 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	64
Tabel 4.21 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Karakteristik Responden	76
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	78
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	86

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Pemerintah sebagai perpanjangan tangan masyarakat dan pihak yang mengambil bagian secara langsung dalam pembangunan dituntut untuk bisa merancang pembangunan yang tepat sasaran dan merata. Hal ini akan tercapai jika pemerintah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi di dalam organisasi-organisasi terkait. Salah satu organisasi yang terlibat di dalam perencanaan dan penyiapan sumber daya manusia yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 6, Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat merupakan instansi pemerintahan yang memiliki kewenangan di bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah Provinsi Kalimantan Barat.

Tugas dan fungsi utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sesuai dengan Bab III Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 103 Tahun 2016 yaitu membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sesuai peraturan perundang-undangan. Terkait tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat menyelenggarakan fungsinya yaitu :

1. Perumusan program kerja, perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan evaluasi di bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja (PKPTK), Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (HIJSTK), Pengawasan Ketenagakerjaan, Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Transmigrasi (PKPT) yang sesuai peraturan perundang-undangan.
3. Pelaksanaan administrasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Menurut Bagian
Tahun 2019

NO	BAGIAN	PNS	Honorer
1	Kepala Dinas	1	0
2	Sekretariat	26	4
3	Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	15	0
4	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	14	2
5	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	12	1
6	Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Transmigrasi	17	1
7	Keamanan	0	8
8	Supir	0	1
	TOTAL	85	17

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2019 berjumlah 85 pegawai negeri sipil dan 17 pegawai honorer. Dapat dilihat dalam Tabel 1.1 bahwa sebagian besar pegawai berada pada Bagian Sekretariat .

Menurut Priansa (2018:232) :

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur, Ibu Agus Rosalina, S.Sos, M.Si diketahui bahwa kurangnya komitmen organisasi dalam diri pegawai dikarenakan masih banyak pegawai yang belum dapat

membedakan antara masalah pribadi dan pekerjaan. Selain itu masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi. Karena sebelumnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi itu berdiri sendiri-sendiri lalu sekarang digabungkan menjadi satu sehingga hal tersebut menyebabkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi menjadi rendah.

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Ketidakhadiran pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan akan mengganggu kelancaran dan proses kerja. Menurut Hasibuan (2018:51) “Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pegawai”. Pada Tabel 1.2 disajikan mengenai tingkat absensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016-2018 :

Tabel 1.2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK X HK	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absen %
					Sakit	Izin	Alpa		
1	2016	99	246	24.354	302	144	48	494	2,03
2	2017	104	239	24.856	294	241	110	645	2,59
3	2018	87	238	20.706	157	302	35	494	2,39

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2019

Rumus menghitung tingkat rata-rata absensi menurut Hasibuan (2018:51) :

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

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat berfluktuasi. Tingkat absensi meningkat sebesar 27,59% di Tahun 2017 dan turun sebesar 7,72% di Tahun 2018.

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat adanya perbedaan jumlah pegawai setiap tahunnya, hal itu dikarenakan adanya pegawai yang pensiun serta adanya unit yang dilikuidasi oleh Biro Organisasi.

Dari wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur Ibu Agus Rosalina, S.Sos, M.Si diketahui bahwa motivasi pegawai terbilang rendah karena masih banyak pegawai yang menunggu perintah tugas atau tidak sigap dalam melakukan pekerjaan padahal mereka sudah mengetahui tugas dan kewajibannya masing-masing. Selain itu motivasi pada pegawai menurun ketika mereka mendekati masa pensiun. Pegawai juga jarang mengikuti apel, serta terkadang pegawai mengisi bukti kehadiran manual tidak setiap hari namun tetap melakukan *scanning* sidik jari untuk menyatakan kehadiran pada saat datang dan pulang kerja.

Sebagai indikasi naik turunnya motivasi kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar naik atau turunnya prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja dilakukan setiap tahun oleh Badan Kepegawaian

Daerah. Prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

Nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dari Tahun 2016 sampai Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Nilai	Keterangan
1	2016	82,72	Baik
2	2017	82,70	Baik
3	2018	83,59	Baik

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat (data olahan), 2019

Untuk menilai apakah prestasi kerja pegawai berkualitas atau tidak dengan menggunakan pedoman penilaian Prestasi Kerja Pegawai menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 34 Tahun 2011 sebagai berikut :

91 – 100 = Sangat baik

76 – 90 = Baik

61 – 75 = Cukup

51 – 60 = Kurang

50 ke bawah = Buruk

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata penilaian prestasi kerja pada Tahun 2016 ke Tahun 2017 mengalami penurunan 0,02%. Pada Tahun 2017 ke Tahun 2018 ada kenaikan prestasi kerja sebesar 1,08%.

Menurut Priansa (2018:290-291) : “Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama”. Menurut Robbins dan Judge dalam Edison dkk (2016:217) : “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”.

Melihat keadaan tersebut penulis ingin menelusuri lebih jauh lagi untuk menganalisis **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah dengan objek penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Pada penelitian ini peneliti membatasi variabel yang diteliti yaitu pada variabel komitmen organisasi dengan tiga dimensi, yaitu:

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

Variabel motivasi yang menggunakan teori tiga kebutuhan manusia (*Three Needs Theory*), yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*)
2. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*)
3. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*).

Variabel kepuasan dengan lima dimensi yaitu:

1. Upah
2. Pekerjaan
3. Kesempatan promosi
4. Penyelia
5. Rekan sekerja.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan

motivasi berpengaruh terhadap kepuasan pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan yang bermanfaat dalam memahami permasalahan yang ada dalam instansi sehingga dapat mewujudkan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dalam membuat kebijakan di masa mendatang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan atau referensi bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin membahas dan meneliti lebih lanjut mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pertautan antara variabel itu selanjutnya akan dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian.

Menurut Priansa (2018:234) : “Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Penelitian ini mengusung tiga konsep Allen dan Mayer (1993) dalam Yusuf dan Syarif (2018:33-34), yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen afektif), adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen kontinuans), adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.
3. *Normative commitment* (Komitmen normatif), adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:837-838) : “Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka”. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya.

Three needs theory yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Badeni (2014:83) yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Menurut Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison dkk (2016:213) : “Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”.

Pada dasarnya setiap orang yang bekerja pasti berharap agar memperoleh kepuasan kerja dari tempat ia bekerja.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison dkk (2016:216) yaitu :

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.

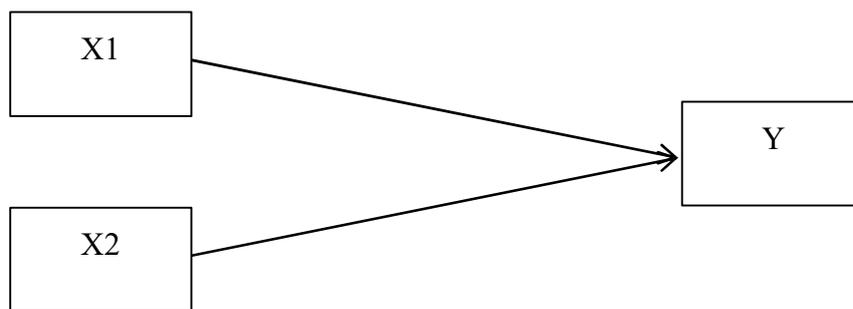
Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah mengkaji tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja antara lain:

1. Parimita, dkk (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha”. (Studi pada Tujuh Fakultas di Universitas Jakarta), menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi yang dikontrol oleh masa kerja terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh antara komitmen organisasional yang dikontrol oleh masa kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan komitmen organisasional secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.
2. Ichi dan Kartika (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”

(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung), menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan.

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

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1: Komitmen Organisasi

X2: Motivasi

Y : Kepuasan Kerja

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif atau hubungan menurut Siregar (2017:15) : “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan 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 Siregar (2017:40) : “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”.

Dalam pengumpulan data ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kasubbag Umum dan Aparatur yaitu Ibu Agus Rosalina, S.Sos, M.Si untuk mengetahui fenomena apa yang sering terjadi dalam objek penelitian.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis 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 dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 sebanyak 85 responden.

b. Data Sekunder

Selain teknik pengumpulan data primer, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data sekunder. Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah absensi, jumlah karyawan, nilai prestasi kerja pegawai dan gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:135) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat 2019 sebanyak 85.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat tidak terlalu banyak maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:143) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 responden.

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Menurut Sugiyono (2017:165) : “Skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan”.

Jawaban setiap instrument diberi skor seperti Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert

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

H. Alat Analisis

1. Uji Instrumen

a. 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 uji validitas instrumen dalam penelitian adalah dengan cara mengkorelasi skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan rumus korelasi *product moment* adalah:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2017:77)

Di mana:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Menurut Siregar (2017:77) : “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel”. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% (0,05), dengan jumlah responden 85, maka r tabel yang didapat adalah sebesar 0,213.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) : “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. 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 statistik Cronbach Alpha (α). Menurut Nunnally (1994) dalam Ghazali (2016:48) : “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.”

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Cara melihat normalitas dan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan melihat pada nilai signifikannya. Menurut Siregar (2017:167) : “Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima”.

b. 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*. Menurut Siregar (2017:179) : “ Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak”.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi ini menurut Ghozali (2016:103)

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model 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*)”.

Menurut Siregar (2017:405) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X_1 : Variabel bebas pertama

X_2 : Variabel bebas kedua

a dan b_1 serta b_2 : konstanta

4. 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”.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi berganda yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:231)

5. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) : “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.”

Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2016:96) : “Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif”.

6. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) : “Uji F menguji *joint* hipotesia bahwa b_1 , b_2 dan b_3 secara simultan sama dengan nol”.

Berikut hipotesis dalam uji F :

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan menurut Siregar (2017:375) sebagai berikut:

Jika : $\text{Sig} < 0,05$, maka Ho ditolak.

Jika : $\text{Sig} > 0,05$, maka Ho diterima

7. Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97) : “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

Ho : $b_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatifnya (Ha) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

Ha : $b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis statistik untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu komitmen organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Ho : Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Ho : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan kaidah pengujian menurut Siregar (2017:410) sebagai berikut:

Jika : $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 52 - 61 tahun, dengan pendidikan akhir SMA, berpangkat Penata Muda Tingkat 1 Golongan / Ruang (III/B), bekerja pada Bagian Sekretariat, memiliki masa kerja 26 - 30 tahun, berpenghasilan rata-rata Rp 4.000.000,00 – Rp 4.999.999,00, sudah menikah dan memiliki jumlah tanggungan 2 - 3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,059 + 0,010X_1 + 0,973X_2$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja.
3. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,989 yang artinya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sangat kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.978, artinya komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 97,8% dan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $1856,453 > 3,11$ dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain komitmen

organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

6. Pada uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai sig pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar $0,494 > 0,05$ dan t hitung $0,688 < t$ tabel $1,98932$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja. Pada variabel motivasi (X2) nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t hitung $60,844 > t$ tabel $1,98932$ maka H_a diterima artinya ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Maka peneliti menyarankan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat untuk meningkatkan kepercayaan antar pegawai. Selain itu instansi lebih mampu mengomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, kebijakan, bimbingan serta lebih banyak melibatkan pegawai dalam membuat kebijakan. Dengan demikian pegawai semakin merasa memiliki peran penting dalam instansi tersebut dan sanggup bertahan dalam instansi sampai masa kerjanya berakhir.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan namun masih terdapat beberapa aspek yang kurang mendukung sehingga dapat disarankan agar instansi agar terus meningkatkan motivasi pegawai dengan

memberikan *reward* kepada pegawai yang berhasil mencapai target dan sesekali mengadakan *employee gathering* untuk membangun hubungan yang erat dengan rekan sekerja serta menjalin kerja sama.

3. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan pada instansi ini. Selain itu atasan dapat terus memperhatikan dan mempertimbangkan komitmen organisasi dan motivasi kerja agar pegawai merasa bangga dan selalu memberikan yang terbaik untuk instansi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2018. Laporan Kinerja (APBD) Tahun 2017 terseida di www.disnakertrans.kalbarprov.go.id
- Edison, Emeron, Yohny Anwar, Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfabeta, Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Icih dan Fetra Ratna Kartika. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung). *Dimensia* Vol. 9 (03), 57-86. **E-Journal STIESIA Surabaya**.
- Parimita, Widya, Dianty Larasati, Agung Wahyu Handaru. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha (Studi Kasus Pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta). Vol.05 (01), 123-146. **Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia JRMSI**.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisiis Kedua. Cetakan Kelima. PT RajaGrafindo, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research and development/ R&D)*. CV. Alfabeta, Bandung.

Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. CV. Nas Media Pustaka, Makasar.