PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

OLEH :

DIANA
NIM. 161310512

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Penanggung Jawab Yuridis :

DIANA
NIM. 161310512

Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 23 Agustus 2019

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

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

Penguji Utama

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

Pembimbing Pembantu

Sukardi, SE, MM
NIDN. 11-220282-01

Anggota Penguji

Sumiyati, SE, MM
NIDN. 11-251178-01

Pontianak, 23 Agustus 2019

Disahkan oleh:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Dekan,

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on organizational commitment of the State Civil Apparatus at the Office of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province. The number of samples used in this study were 47 people using proportional sample collection techniques with a purposive sampling method. Data analysis techniques in this study were Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Coefficient Analysis (r), Analysis of the Coefficient of determination (R2), Simultaneous Test (Test f) and Partial Test (t Test).

The results of this study note that the regression equation Y = 1.816 + 0.317X1 + 0.372X2. The value of the Multiple Correlation Coefficient (r) is 0.683 which means that the relationship between job satisfaction and work motivation on organizational commitment of ASN at the Department of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province is strong. The coefficient of determination (R2) is 0.466, which means that the contribution of the variable Job Satisfaction and Work Motivation in influencing ups and downs of the Organizational Commitment of ASN in the Department of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province is 46.60% and the remaining 53.40% is influenced by other variables not examined in this study. From the results of the Simultaneous Test (Test F), the calculated F value of 19.209 is greater than the F table, which has a value of 3.21, meaning that the Job Satisfaction variable and the Work Motivation variable significantly influence simultaneously (simutan) on the variable Organizational Commitment in the Office of Manpower Work and Transmigration, West Kalimantan Province. Partial Test (Test t) between the variable Job Satisfaction (X1) on Organizational Commitment (Y) obtained t count value of 2.411 is greater than t table which is 2.015, meaning that the variable Job Satisfaction has a partially significant effect on Organizational Commitment variables. Partial Test (t test) between the variables of Work Motivation (X2) on Organizational Commitment (Y) obtained t count value of 2.456 is greater than t table which is 2.015, meaning that the variable of Work Motivation has a significant effect partially on Organizational Commitment variables.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 47 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel secara proporsional dengan metode *sampling purposive*.Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Berganda (r), Analisis Koefisien determinasi (R^2), Uji Simultan (Uji f) dan Uji Parsial (Uji t).

Hasil penelitian ini diketahui bahwa persamaan regresi Y = 1,816 + 0,317X1 + 0,372X2. Nilai Koefisien Korelasi Berganda (r) adalah 0,683 yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,466 itu berarti bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat adalah 46,60% dan sisanya 53,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil Uji Simultan (Uji F) diperoleh nilai F hitung adalah 19,209 ini lebih besar dari F tabel yang bernilai 3,21, artinya variabel Kepuasan Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simutan) terhadap varibel Komitmen Organisasional di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Uji Parsial (Uji t) antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,411 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,015, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasional. Uji Parsial (Uji t) antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,456 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,015, artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Komitmen Organisasional.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK iii

DAFTAR ISI iv

DFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Permasalahan 5
C. Pembatasan Masalah 6
D. Tujuan Penelitian 6
E. Manfaat Penelitian 7
F. Kerangka Pemikiran 7
G. Metode Penelitian 9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia 23
B. Kepuasan Kerja 24
C. Motivasi Kerja 28

BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

A. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. kalbar ... 38
B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalbar 40
C. Struktur Organisasi 41
D. Jam Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. kalbar 52
E. Gaji dan Tunjangaan ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kalbar 52

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 54

B. Uji Instrumen 59
C. Uji Asumsi Klasik 64
D. Analisis Regresi Linier Berganda 66
E. Analisis Koefisien Korelasi Berganda 68
F. Koefisien Determinasi (R^2) 68
G. Uji Simultan (Uji F) 69
H. Uji Parsial (Uji t) 70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 72
B. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA 75

LAMPIRAN 77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah ASN Menurut Bidang Tahun 2017-2019 1

Tabel 1.2 Rata- rata Nilai Prestasi Kerja PNS Tahun 2016-2018 3

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Daftar Hadir Pegawai Tahun 2016-2018..... 4

Tabel 1.4 Jumlah Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2016-2018 5

Tabel 1.5 Jumlah Sampel Menurut Bidang Tahun 2019 12

Tabel 1.6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi..... 19

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Bidang/ Bagian 54

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 55

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Umur..... 55

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan..... 56

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Pangkat 56

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Golongan/ Ruang..... 57

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja 57

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan..... 58

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan 58

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan 59

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 60

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 61

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional 61

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja 63

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja..... 63

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional..... 64

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas 64

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas 65

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas..... 66

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 67

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda 68

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F) 69

Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t) 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....9

Gambar 3.1 Struktur Organisasi 41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner 77

Lampiran 2. Identitas Responden 82

Lampiran 3. Rekapitulasi Kuesioner Kepuasan Kerja 84

Lampiran 4. Rekapitulasi Kuesioner Motivasi Kerja 86

Lampiran 5. Rekapitulasi Kuesioner Komitmen Organisasional 88

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja 90

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja 93

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasional 96

Lampiran 9. Hasil Uji Asumsi Klasik 98

Lampiran 10. Hasil analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (R^2),Uji Simultan (Uji F), Uji Parsial (Uji t) 100

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat (DISNAKERTRANS) terbentuk sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 45 Tahun 2008 mengenai tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat yaitu melaksanakan urusan pemerintah provinsi di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat saat ini beralamat di Jalan Ahmad Yani Nomor 6 A Pontianak.

Dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat didukung oleh sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun jumlah ASN menurut bidang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017-2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

Jumlah Aparatur Sipil Negara menurut Bidang

Tahun 2017 – 2019

No	Nama Bidang	Jumlah ASN					
		2017		2018		2019	
		PNS	Non PNS	PNS	Non PNS	PNS	Non PNS
1	Kepala Disnakertrans	1	0	1	0	1	0
2	Sekretariat Disnakertrans	29	9	27	12	26	11

Tabel 1.1
(Lanjutan)

3	Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	21	0	17	0	17	0
4	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan sosial tenaga kerja	13	1	14	1	14	2
5	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	39	1	12	1	12	1
6	Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Transmigrasi	18	1	17	1	17	1
Jumlah		121	12	88	15	87	15

Sumber : DISNAKERTRANS Prov. Kalbar 2019

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa Tahun 2018 terdapat penurunan jumlah PNS sebesar 27,27%, karena ada 24 orang dari kelompok jabatan fungsional pada bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dimutasikan ke Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan, 3 orang meninggal dunia, 4 orang pensiun dan 2 orang pindah ke dinas lain. Pada Tahun 2018 dapat dilihat juga bahwa terjadi peningkatan jumlah ASN Non PNS sebesar 25% karena ada penambahan ASN Non PNS sebanyak 3 orang. Pada Tahun 2019 terdapat penurunan jumlah PNS sebesar 1,14% karena ada 1 orang pegawai yang pensiun.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat masih kekurangan pegawai di beberapa bagian, hal ini tentu dapat mempengaruhi kondisi kerja karena dari kekurangan pegawai tersebut akan berdampak pada beban kerja pegawai yang bertambah yang bisa menyebabkan kepuasan kerja pegawai berkurang karena untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan.

Rata-rata nilai prestasi kerja PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

Rata- rata Nilai Prestasi Kerja PNS

Tahun 2016 -2018

No	Tahun	Rata-rata Nilai Prestasi Kerja	Keterangan
1	2016	86,21	Baik
2	2017	86,91	Baik
3	2018	86,11	Baik

Sumber : DISNAKERTRANS Prov. Kalbar 2019

Nilai Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

a. 91 – ke atas : Sangat baik

b. 76 – 90 : Baik

c. 61 – 75 : Cukup

d. 51 – 60 : Kurang

e. 50 – ke bawah : Buruk

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata- rata nilai prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat termasuk dalam katagori baik. Pada Tahun 2017 rata- rata nilai prestasi kerja meningkat sebesar 0,81%, dan pada Tahun 2018 rata-rata nilai prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 0,92%. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai.

Tingkat absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil

Tahun 2016 – 2018

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Jumlah Absen (Hari)			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	246	101	24.846	286	152	48	486	1,96
2017	239	121	28.919	467	258	105	830	2,87
2018	238	88	20.944	443	326	59	828	3,95

Sumber : DISNAKERTRANS Prov. Kalbar, 2019 (Data diolah)

Menurut Hasibuan (2011:51) Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Hasibuan (2011:51)

Di mana :

Jumlah hari kerja per bulan = Jumlah Pegawai (JP) x Hari Kerja (HK)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi Tahun 2017 naik sebesar 46,43% dan Tahun 2018 naik sebesar 37,63%. Hal ini dapat merupakan indikasi adanya ketidakpuasan pegawai dan motivasi pegawai yang rendah yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Ketidakhadiran seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dapat menghalangi pekerjaan di dalam suatu organisasi. Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum Aparatur, ketidakhadiran PNS disebabkan sakit dengan menggunakan surat keterangan dokter dan izin karena adanya urusan keluarga yang menyebabkan pegawai tidak masuk kantor.

Adapun jumlah anggaran dan realisasi anggaran dari Tahun 2016-2018 dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Anggaran dan Realisasi Anggaran
Tahun 2016 – 2018

No	Tahun	Jumlah Anggaran (Rp.)	Realisasi Anggaran	
			(Rp.)	Persentase (%)
1	2016	4.647.350.000,00	4.199.667.109,00	90,37
2	2017	4.340.000.000,00	4.025.353.021,00	92,75
3	2018	5.413.352.367,50	4.730.693.401,00	87,39

Sumber : DISNAKERTRANS Prov.Kalbar 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, persentase realisasi anggaran dianggap kurang maksimal karena tidak mencapai 100%. Tahun 2017 terdapat kenaikan realisasi sebesar 2,63% tetapi Tahun 2018 terjadi penurunan realisasi sebesar 5,78%. Penurunan ini disebabkan pada saat triwulan III merupakan masa transisi perubahan anggaran sehingga pelaksanaan kegiatan terhambat. Kondisi ini dapat menyebabkan motivasi kerja pegawai menjadi menurun karena pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat"**

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : "Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional aparatur sipil negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat?"

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada :

1. Kepuasan kerja dibatasi pada:
   a. Gaji atau Upah,
   b. Pekerjaan,
   c. Peluang promosi,
   d. Penyelia/ atasan, dan
   e. Rekan sekerja.
2. Motivasi kerja dibatasi pada:
   a. *Physiological needs* atau kebutuhan fisiologis,
   b. *Safety needs* atau kebutuhan rasa aman (keselamatan dan perlindungan)
   c. *Affection needs* atau kebutuhan untuk disukai,
   d. *Esteem needs* atau kebutuhan harga diri,
   e. *Self-actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri.
3. Komitmen Organisasional dibatasi pada :
   a. *Affective commitment* atau Komitmen Afektif,
   b. *Continuance commitment* atau Komitmen Normatif,
   c. *Normative commitment* atau Komitmen Berkelanjutan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

   Dapat menambah pengetahuan yang berguna dalam memahami teori yang didapati di bangku kuliah, sehingga dapat menemukan pemahaman yang utuh untuk dijadikan pedoman dalam dunia kerja di masa mendatang.

2. Bagi Instansi

   Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional demi perbaikan dan perkembangan instansi yang diteliti.

3. Bagi Almamater

   Hasil dari penelitian ini sebagai salah satu upaya untuk memberikan masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen SDM dan menjadi bagian dari bahan referensi.

F. Kerangka Pemikiran

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Zainal dkk. (2015:620) : ”Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison dkk (2017:213) dimensi kepuasan kerja 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.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2017:174) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam hierarki, yaitu :

1. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs*, kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* – kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs*, kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Edison dkk. (2017:220) : "Komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk di mana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdi."

Newstrom dalam Wibowo (2017:432) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional:

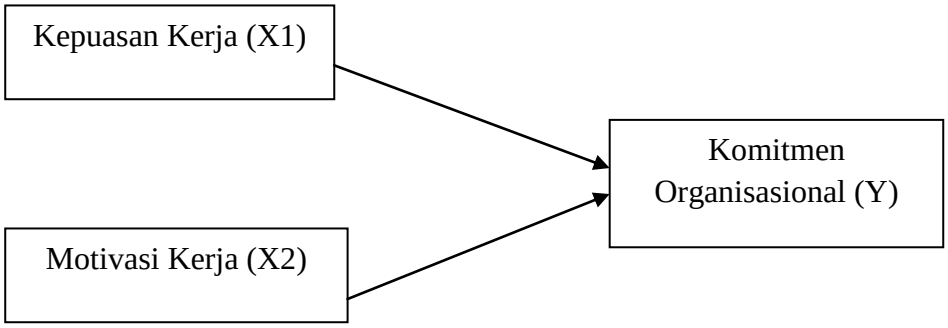
1. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dalam organisasi
2. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu
3. *Continuance Commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar.

Menurut Tania dan Sutanto (2013) dalam penelitian dengan judul "Pengaruh

Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya", menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan. Begitu pula menurut Suarjana dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar", menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal (korelasional) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Werang (2015:13) :

”Penelitian korelasional berusaha untuk memberikan apakah, dan pada tingkat apa, ada suatu korelasi antara dua atau lebih variabel kuantitatif”.

Menurut Sugiyono (2017:8):

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Istijanto (2010:38) : “Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Kuesioner/angket

Menurut Sukandarrumidi (2018:78) : “Kuesioner disebut pula sebagai angket atau *self administrated questioner* adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi”. Pengisian kuesioner ini dilakukan secara langsung oleh responden yaitu ASN yang berstatus sebagai PNS pada Dinas Tenaga dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

2) Wawancara tidak terstruktur

Menurut Sugiyono (2017:140) : “Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan

lengkap untuk pengumpulan datanya". Penulis mengadakan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Istijanto (2010:33) : "Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain". Data sekunder dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat berupa data jumlah pegawai, jumlah absensi, realisasi anggaran dan data nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Wirawan (2015:735) : "Populasi penelitian adalah kumpulam individual orang atau objek yang menjadi fokus penelitian saintifik". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang berstatus sebagai PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 87 orang.

b. Sampel

Menurut Sunyoto (2013:130) : "Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi". Untuk menentukan ukuran sampel, dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin dalam Wirawan (2015:736) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e^2 : Tingkat kesalahan

Dengan ukuran populasi sebanyak 87 dan tingat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{87}{1 + 87\,(0.1)^2} = 47$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka peneliti mendapatkan jumlah sampel sebesar 47 orang. Untuk menetapkan jumlah sampel secara proporsional pada masing-masing Bidang dilakukan dengan metode *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2017:85) : "*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bidang ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Sampel Sub kelompok} = \frac{\text{Jumlah masing-masing kelompok}}{\text{Jumlah Total}} \text{x Besar Sampel}$$

Sumber : Yusuf (2014:162)

Hasil perhitungan jumlah sampel untuk masing-masing Bidang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5
Jumlah Sampel Menurut Bidang
Tahun 2019

No	Bidang	Populasi	Perhitungan Alokasi Proporsional	Jumlah Sampel
1	Kepala Disnakertrans dan Sekretariat Disnakertrans	27	27/ 87 X 47	15

Tabel 1.5
(Lanjutan)

2	Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	17	17/ 87 X 47	9
3	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan sosial tenaga kerja	14	14/ 87 X 47	8
4	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	12	12/ 87 X 47	6
5	Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Transmigrasi	17	17/ 87 X 47	9
Jumlah		87		47

Sumber : DISNAKERTRANS Prov. Kalbar 2019 (diolah)

4. Skala Pengukuran

Angket yang digunakan terdiri dari item pertanyaan dengan beberapa pilihan atau alternatif jawaban, setiap item pertanyaan terdiri dari 5 alternatif jawaban yang merujuk pada skala *likert.* Menurut Yusuf (2014:222) : "Skala *Likert* dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal." Model angket di sini berupa daftar ceklis (√) yang terdiri dari 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

a. Sangat Setuju diberikan nilai 5
b. Setuju diberikan nilai 4
c. Kurang Setuju diberikan nilai 3
d. Tidak Setuju diberikan nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju diberikan nilai 1

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) : "Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)". Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *Pearson Product Moment* dan menggunakan software SPSS (*Statistic Package For Social Sciences*) versi 21. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total varibel yang dimaksud.

Rumus *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Werang (2015:127)

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

n = Jumlah responden

X = Skor butir

Y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah Skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total

Hasil perhitungan dengan rumus *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai r_{hitung}, kemudian dibandingkan dengan $r_{tabe.l}$. Menurut Werang (2015:127), dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrument tersebut 'valid'

b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti instrument tersebut 'tidak valid'

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) : "Reliabilitas adalah 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".

Menurut Werang (2015:128) : "Sebuah instrument dikatakan reliabel atau handal jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten atau ajeg. Untuk maksud tersebut dibutuhkan uji keterhandalan (*realibility-test*) atas instrument yang disusun". Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan bantuan software SPSS (*statistic Package For Social Sciences*) versi 21 dan menggunakan rumus koefisien realibilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum Si^2}{Sj^2}\right)$$

Sumber : Werang (2015:128)

Keterangan :

r_{11} = koefisien korelasi alpha

k = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

Si^2 = jumlah varian butir atau skor setiap item

Sj^2 = jumlah varians skor total

Menurut Siregar (2013:57) : " Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* dengan menggunakan teknik ini (teknik *Alpha Cronbach*) bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6".

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Menurut Ansofino dkk (2016:93) : "Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS)". Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normalitas Data

Menurut Sunyoto (2013:145) : "Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal". Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS versi 21.

Menurut Santoso (2010:46), kriteria pengujian untuk uji normalitas data yaitu:

Angka signifikan (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Angka signifikan (sig) ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159) : "Uji ini digunakan untuk melihat

apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik". Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan aplikasi *software* SPSS versi 21.

Menurut Payadnya dan Jayantika (2018:68) : "Untuk uji linieritas, yang harus diperhatikan adalah nilai sig. pada baris *Deviation From Linearity*. Jika nilai sig. > 0,05 maka arah regresi dari variabel bebas ke variabel terikat bersifat linier".

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:198) : "Penggunaan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya". Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas pada sutau model regresi adalah dengan melihat *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Menurut Ghozali (2016:103) :

> Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF= 1/tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:188)

Model regresi berganda merupakan pengembangan dari model regresi sederhana. Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X1, X2, X3, dst…).

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Sumber : Purwanto dan Sulistyastuti (2017:188)

Keterangan:

X_1	=	Variabel bebas (Kepuasan kerja)
X_2	=	Variabel bebas (Motivasi kerja)
Y	=	Variabel terikat (Komitmen Organisasional)
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien regresi

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2013:262) :

Analisa korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel tau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikn secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y dan kontribusi secara parsial yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap Y serta X_2 terhadap Y.

Formula untuk korelasi berganda adalah :

$$R_{x1.x2.y} = \frac{\sqrt{r^2x_{1.y} + r^2x_{2.y} - 2(r_{x1.y})(r_{x2.y})(r_{x1.x2})}}{1-r^2_{x1.x2}}$$

Sumber : Siregar (2013:263)

Di mana:

$R_{x1.x2.y}$ = koefisien korelasi ganda

X_1 = Variabel bebas ke 1

X_2 = Variabel bebas ke 2

Y = Variabel tak bebas

Untuk melihat kekuatan hubungan dari tingkat korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi 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 (2017:184)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:195) : "Koefisien Determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya".

Rumus yang digunakan untuk menghitung R^2 adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Siregar (2015: 252)

Di mana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi Pearson

Analisis Koefisien Determinasi R^2 digunakan dalam penelitian ini

dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS versi 21 untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y). Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2017:194) : "Nilai statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan/model regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen".

Hipotesis untuk Uji Simultan (Uji f) dalam penelitian ini adalah:

Ho : Kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja ($X_{2)}$ secara besama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja ($X_{2)}$ secara besama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan menggunakan kriteria pengujian :

1) Ho diterima Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel,}$ α = 5% ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X1 (Kepuasan kerja) dan variabel X2 (Motivasi kerja) dengan variabel Y (Komitmen Organisasional).

Ho ditolak Ha diterima jika Fhitung > Ftabel, α = 5% hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 (Kepuasan kerja) dan variabel X2 (Motivasi kerja) dengan variabel Y (Komitmen Organisasional).

Atau :

1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak.
2) Jika signifikan ≤ 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima.

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Widarjono (2015:18) : "Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Ada dua hipotesis yang diajukan oleh setiap peneliti yaitu hipotesis H_o dan hipotesis alternalif H_a". Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Hipotesis untuk uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini adalah:

1) Untuk menguji pengaruh variabel X_1 (kepuasan kerja) secara parsial terhadap Y (komitmen organisasional).

   H_o :Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_1 (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen Organisasional).

   H_a : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_1 (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasional).

2) Untuk menguji pengaruh variabel X_2 (motivasi kerja) secara parsial terhadap Y (komitmen organisasional).

H_o :Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (komitmen Organisasional).

H_a : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (komitmen organisasional).

Dengan menggunakan kriteria pengujian :

1) Ho diterima Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel,}$ $\alpha/2$ =0,025 ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X1 (Kepuasan kerja) dengan variabel Y (Komitmen Organisasional) atau tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X2 (Motivasi kerja) dengan variabel Y (Komitmen Organisasional).
2) Ho ditolak Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel},$ $\alpha/2$ = 0,025 hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel variabel X1 (Kepuasan kerja) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional) atau terdapat pengaruh siginifikan secara parsial antara variabel X2 (Motivasi kerja) terhadap variabel Y (Komitmen Organisasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Responden dalam penelitian ini berjumlah 49 orang yang diketahui bahwa sebagian besar bekerja di Bidang Sekretariat, berjenis kelamin perempuan, berusia 50 – 59 tahun, berpendidikan SMA, memiliki pangkat penata muda tingkat I dengan golongan/ruang III/b, memiliki masa kerja 21 sampai 30 tahun, memiliki penghasilan rata-rata setiap bulan Rp. 4.000.000,00 sampai dengan Rp. 5.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y= 1,816 + 0,317X1 + 0,372X2. Artinya jika Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 (nol) maka Komitmen Organisasional pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat bernilai sebesar 1,816 satuan. Nilai koefisien regresi berganda variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,317, artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Nilai koefisien regresi berganda variabel Motivasi Kerja (X2) 0,372, artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,372 satuan.
3. Nilai koefisien Korelasi (R) adalah sebesar 0,683 yang artinya bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

memiliki hubungan yang kuat. Artinya semakin besar nilai variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja maka Komitmen Organisasional ASN juga akan meningkat.

4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi naik turunnya Komitmen Organisasional ASN pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat sebesar 46,60% dan sisanya sebesar 53,40% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.
5. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F sebesar 19,209 dengan probabilitas (sig) 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,21 dengan probabilitas (sig) 0,05 (5%) artinya H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimmantan Barat.
6. Hasil analisis uji parsial (uji t) antara variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,411 > t tabel 2,015 dengan kata lain H_0 ditolak, variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional. Hasil analisis uji T antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Oranisasional artinya (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,456 > t tabel 2,015 dengan kata lain H_0 ditolak, artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan Instansi dan Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

1. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih memperhatikan pada jenis pekerjaan yang dibebankan pada ASN. Hal ini karena di dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat beberapa nilai yang masih rendah dan perlu ditingkatkan terkait jenis pekerjaan pada ASN. Akan lebih baik apabila dilakukan mutasi ASN antar bidang secara berkala agar ASN tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.
2. Hendaknya Motivasi Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dapat ditingkatkan dengan cara instansi lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari ASN. Akan lebih baik apabila Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat memperhatikan pemberian motivasi terhadap ASN karena dengan hal tersebut dapat menimbulkan komitmen organisasional ASN, ASN yang memiliki motivasi kerja akan sekuat tenaga bekerja demi instansi tempat mereka bekerja.
3. Hendaknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja melalui kebijakan-kebijakan inovatif yang berorientasi pada peningkatan komitmen organisasional ASN. Selain itu, instansi juga harus mampu untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi komitmen organisasional ASN di Instansi agar komitmen organisasional ASN lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ansofino, Jolianis,Yolamalinda, dan Hagi Arfilindo. 2016. ***Buku Ajar Ekonometrika***. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. ***Perilaku Keorganisasian***. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Busro, Muhammad. 2018. ***Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Prenadamedia Group, Jakarta.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Fattah, Hussein. 2017. ***Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai***. Penerbit Elmatera, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2016. ***Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21***. Edisi Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi. Cetakan Kelima belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Istijanto. 2010. ***Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi***. Cetakan keempat. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Manullang. 2012. ***Dasar-Dasar Manajemen***. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Payadnya, I Putu Ade Andre dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. 2018. ***Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS***. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.

Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. ***Metode Penelitian Kuantitatif***. Gava Media, Yogyakarta.

Santoso, Singgih. 2010. ***Statistik Multivariat***. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Siregar, Syofian. 2103. ***Metode Penelitian Kuantitatif***. Prenadamedia Group, Jakarta.

Suarjana, Anak Agung Gde Mantra, Komang Mahayana Putra, dan Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. ***Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan***. Vol 12 No 1. Hal. 1-11.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono. 2017. ***Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D***. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sukandarrumidi. 2018. ***Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula***. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Sunyoto, Danang. 2013. ***Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen***. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Ghaha Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.

Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. ***Jurnal AGORA***. Vol 1 No.3.

Werang, Basilius Redan. 2015. ***Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial***. Calpulis, Yogyakarta.

Wibowo. 2017. ***Manajemen Kinerja.*** Edisi Kelima. Cetakan ke-12. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Widarjono, Agus. 2015. ***Analisis Multivariat Terapan***. Edisi kedua. UPP STIM YKPN, Yogyakarta

Wirawan. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia***. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Yusuf, A. Muri. 2014. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan***. Penerbit Kencana, Jakarta.

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

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.*** Edisi ketiga. Cetakan ketujuh. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.