

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN DAERAH  
KABUPATEN KETAPANG**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**KIKI ARIANTO  
NIM. 151310194**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2020**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA  
DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN DAERAH  
KABUPATEN KETAPANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

**KIKI ARIANTO**  
**NIM. 151310194**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 11 Juni 2020**

Pembimbing Utama



**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu



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

Penguji Pembantu



**Sumiyati, SE, MM**  
NIDN. 1125117801

Pontianak, 11 Juni 2020

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
PONTIANAK

DEKAN



**SAMSUDDIN, SE, M.Si**  
NIDN. 1113117701

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Ketapang”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti banyak sekali memperoleh bantuan bimbingan, do'a dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan banyak masukan serta arahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan banyak masukan serta arahan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan ibu dosen serta seluruh Staf Akademik pada Universitas Muhammadiyah Pontianak atas segala bantuan dan dukungan.
6. Kedua orang tua serta adik-adik saya Nadia dan Azzahro Aulia Sari yang selalu memberikan dukungan, baik itu berupa do'a dan materi kepada peneliti, maupun nasehat-nasehat yang dapat membangun semangat peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Absalon, S.E selaku Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Ketapang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di instansi tersebut.
8. Sahabat-sahabat saya Febryanti Asyfa Utami, Rohman dan Muarif Fauzi yang telah memberikan semangat dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan 2015 Program Studi Manajemen yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungannya.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan yang masih harus diperbaiki. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Terima kasih.

**Pontianak, Juni 2020**

**Kiki Arianto  
NIM 151310194**

## **ABSTRACT**

This study aims to study the Effect of Job Satisfaction on Civil Service Organizational Commitments in the Ketapang District Revenue Agency. The sampling technique used in this study was saturated sampling, with a total sample of 52 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, conversion coefficient, coefficient of determination and model feasibility test.

Results of a simple linear regression evaluation, obtained  $Y = 2,371 + 0,395 X$ . Obtaining if job satisfaction (X) is 0 (zero) then the organizational commitment in the Ketapang Regional Revenue Agency increases by 2,371 units. If the job satisfaction variable (X) increases by 1 (one) unit, the organizational commitment will increase by 0.395 units.

Funding Coefficient (r) Obtained from the results of this study amounted to 0.331, which means how much satisfaction with the commitment of the Civil Service organization in the Ketapang District Revenue Agency is low. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) in this study shows the expected fact that job satisfaction variables in increasing the commitment of Civil Servants in the Ketapang District Revenue Agency are 11% and the remaining 89% is supported by other factors that are not appropriate in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Ketapang. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji kelayakan model (uji F).

Dari hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan  $Y = 0,931 + 0,770 X$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 yang artinya bahwa variabel etos kerja (X) dan variabel komitmen organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Ketapang memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,485 yang artinya bahwa kontribusi variabel etos kerja (X) dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasional (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Ketapang sebesar 48,50% dan sisanya sebesar 51,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 32,995 lebih besar dari F tabel sebesar 4,12 artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional (Y) yang dipengaruhi oleh variabel etos kerja (X) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Ketapang.

**Kata Kunci: Etos Kerja, Komitmen Organisasional**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>22</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
B. Etos Kerja.....	26
C. Komitmen Organisasional.....	29
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	33
B. Visi dan Misi.....	34
C. Tujuan dan Sasaran .....	34
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan .....	36
E. Jam Kerja dan Hari Kerja.....	46
F. Gaji dan Tunjangan.....	46
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Karakteristik Responden .....	48
B. Uji Instrumen .....	53

C. Uji Normalitas.....	55
D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	56
E. Koefisien Korelasi (R) .....	57
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	58
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Anggota Perpustakaan Tahun 2017-2019.....	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020 .....	3
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019 .....	4
Tabel 1.4	Jumlah Pelanggaran Disiplin Dan Sanksi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019 .....	5
Tabel 1.5	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019 .....	7
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan .....	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan .....	50
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	50
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	51
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....	52
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X) .....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y) .....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	57
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	36

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner.....	63
Lampiran 2 Tabulasi Variabel Etos Kerja.....	67
Lampiran 3 Tabulasi Variabel Komitmen Organisasional.....	69
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Etos Kerja .....	70
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional .....	75
Lampiran 6 Hasil Uji SPSS.....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), sumber daya manusia aparatur dan ketatalaksanaan (*business process*). Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun aparatur negara agar mampu mengemban misi, tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif dan efisien, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Mengingat perannya yang penting, maka sudah selayaknya suatu organisasi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai-pegawainya.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, beralamat di Jl. Letjend S. Parman, Mulia Baru, Delta Pawan, Kabupaten Ketapang. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang merupakan bagian dari lembaga pemerintah, dimana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi badan yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pajak berdasarkan azas otonomi desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan serta mempedomani urusan pemerintah yang

menjadi kewenangan daerah yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas sekretariat dan masing-masing bidang, sub bagian, dan seksi.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan Badan berdasarkan kebijakan Bupati dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut adalah data target dan realisasi pendapatan daerah Tahun 2015-2017 pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang :

**Tabel 1.1**  
**Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang**  
**Target dan Realisasi Pendapatan Daerah**  
**Tahun 2015–2017**

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
1	2015	1.805.617.359.997,88	1.814.420.362.353,56	100,49
2	2016	1.960.736.250.818,97	1.898.426.371.472,77	96,83
3	2017	2.026.957.008.085,41	1.998.727.107.858,75	98,61

Sumber:Badan Pendapatan Daerah Kab.Ketapang, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa persentase realisasi pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 3,64% sedangkan pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 1,84%.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang**  
**Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS Menurut Bagian**  
**Tahun 2019**

No	Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1	<b>Kepala Badan</b>	1	-	1
2	<b>Sekretariat</b>	6	19	25
3	Subbag Umum Kepegawaian dan Perlengkapan	5	-	5
4	Subbag Penyusun Program, Evaluasi	3	3	6
5	Subbag Keuangan	6	-	6
6	<b>Bidang Pengelola Pajak Bumi Bangunan dan Bea Perolehan Hak Atas Tanah</b>	1	-	1
7	Subbid Pendaftaran Pendataan dan Penilaian	3	3	6
8	Subbid Verifikasi dan Penetapan	4	2	6
9	Subbid Pemungutan dan Penagihan Pajak Bumi dan Bangunan, Bea Perolehan Hak Atas Tanah	2	-	2
10	<b>Bidang Pengelola Penerimaan Daerah</b>	1	9	10
11	Subbid Pendaftaran dan Pendataan	3	2	5
12	Subbid Verifikasi dan Penetapan	2	1	3
13	Subbid Pemungutan dan Penagihan	4	1	5
14	<b>Bidang Pengendalian dan Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah</b>	1	-	1
15	Subbid Pengendalian Pemeriksaan dan Potensi	2	1	3
16	Subbid Keberatan, Keringanan, dan Informasi	2	2	4
17	<b>Bidang Pelaporan dan Evaluasi Pendapatan Daerah</b>	1	-	1
18	Subbid Pembukuan, Penerimaan, Persediaan dan Evaluasi	2	-	2
19	Subbid Pelaporan dan Pengelolaan Piutang Pajak	3	4	7
	<b>JUMLAH</b>	52	47	99

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah PNS sebanyak 52 dan jumlah karyawan Non PNS sebanyak 47. Jumlah PNS terbesar di Subbag Keuangan dan Sekretariat sebanyak 11,54% dan Non PNS terbesar di bagian Sekretariat sebanyak 40,42%.

Indikasi naik turunnya kepuasan kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar naik atau turunnya prestasi kerja pegawai. Adapun nilai prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dari Tahun 2015 sampai dengan 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2015-2017**

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
1.	2015	86,38	Baik
2.	2016	87,10	Baik
3.	2017	88,68	Baik

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2019

Pedoman penilaian Prestasi Kerja Pegawai menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian No 34 tahun 2011, sebagai berikut :

91 - 100	= Sangat Baik
76 - 90	= Baik
61 - 75	= Cukup
51 - 60	= Kurang
50 ke bawah	= Buruk

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2016 naik sebesar 0,83 % dan Tahun 2017 naik sebesar 1,81 %.

Selanjutnya pada Tabel 1.4 dapat dilihat mengenai tingkat absensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Tahun 2015-2017 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2015–2017**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	215	54	11.556	43	32	3	78	0,67
2016	214	54	11.610	30	31	-	61	0,52
2017	215	54	11.560	25	28	-	53	0,46

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2019

Perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan rumus :

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah karyawan absen}}{\text{jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 22,38 % pada Tahun 2016, dan pada Tahun 2017 tingkat absensi juga mengalami penurunan 11,54 % dari tahun sebelumnya.

Adapun jumlah sanksi pegawai berdasarkan jenis pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini.

**Tabel 1.5**  
**Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang**  
**Jumlah Sanksi Berdasarkan Jenis**  
**Tahun 2015-2017**

No	Jenis Sanksi	Tahun		
		2015	2016	2017
1.	Disiplin Ringan			
	a. Teguran lisan	2	3	4
	b. Teguran tertulis	2	4	3
	c. Pernyataan tidak puas secara Tertulis	1	2	4
2.	Disiplin Sedang			
	a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun	-	-	-
	b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu)	-	-	-
	c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu)	-	-	-
3.	Disiplin Berat			
	a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga)	-	-	-
	b. Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	-	-	-
	c. Pembebasan dari jabatan	-	-	-
	d. Pemberitahuan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	-	-	-
	e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	-
	Jumlah	5	9	11

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2019

Bedasarkan Tabel 1.5 di atas dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran disiplin kerja di Tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 80,00%. Pada Tahun 2017 jumlah sanksi kerja mengalami kenaikan sebesar 22,22% dari tahun sebelumnya. Pelanggaran disiplin ringan seperti datang terlambat, dan keluar di jam kerja.

Adapun jumlah pegawai yang mendapat kenaikan pangkat pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini :

**Tabel 1.6**  
**Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang**  
**Jumlah Pegawai Yang Mendapat Kenaikan Pangkat**  
**Tahun 2015-2017**

No	Tahun	Pangkat			Jumlah
		Gol II	Gol III	Gol IV	
1	2015	5	10	1	16
2	2016	1	5	0	6
3	2017	3	8	0	11

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, 2019

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang mendapat kenaikan pangkat pada Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 62,50% dari Tahun 2015. Dan pada Tahun 2017 jumlah pegawai yang mendapat kenaikan pangkat mengalami peningkatan sebesar 83,33%.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbag Umum Kepegawaian dan Perlengkapan, diketahui masih banyaknya pegawai yang keluar di jam kerja, terlambat masuk kerja, lalai dalam mengerjakan tugas. Untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang, upaya yang dilakukan oleh Kepala Badan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepala Badan juga memberikan kebutuhan operasional yang memadai dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan kerja.

Dari permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

## **B. Permasalahan**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang?.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada:

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

Sedangkan komitmen organisasi dibatasi pada:

1. Faktor logis
2. Faktor lingkungan
3. Faktor harapan
4. Faktor ikatan emosional

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan.

##### 2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan komitmen pegawai.

##### 3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Tiffin (Anoraga, 1992) dalam Badriyah (2017:228) : “Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Edison, dkk. (2016:216) dimensi-dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Edison, dkk. (2016:225) Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi :

1. Faktor Logis  
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan  
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor Harapan  
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir 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 atau keluarga.

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

1. Puspitawati dan Riana (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan Pada Hotel Bali Hyatt”, menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas layanan.
2. Akbar, dkk (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PG Kebon Agung Malang”, Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk menilai variabel kepuasan kerja (X) yaitu sebesar 4,13, variabel komitmen organisasional (Y1) sebesar 4,04, dan variabel kinerja karyawan (Y2) sebesar 3,84. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang sudah baik. b. Variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 0,535. Karena koefisien path betanda positif, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasional karyawan. c. Variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,516. Karena koefisien path bertanda positif, dapat dikatakan semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka

semakin baik pula Kinerja Karyawan. d. Variabel Komitmen Organisasional (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,251. Karena koefisien path betanda positif, dapat dikatakan semakin tinggi Komitmen Organisasional maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. e. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional adalah sebesar 0,134 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,516..

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

**Gambar 1.1**  
**Kerangka pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu :

### **a. Data Primer**

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

#### **1) Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017:137) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Di dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Kepala Subbag Umum Kepegawaian dan Perlengkapan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

#### **2) Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner disebarakan kepada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang.

### **b. Data Sekunder**

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang meliputi data jumlah pegawai menurut bagian, data pegawai berdasarkan pangkat dan golongan, data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, data nilai prestasi kerja pegawai dan data jumlah absensi pegawai.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Siregar (2017:56) : “Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa sikap hidup dan sebagainya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang pada Tahun 2019 yang berjumlah 52 orang pegawai.

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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”. Penelitian ini

menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017 : 85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang Tahun 2019 yang berjumlah 52 orang pegawai.

#### 4. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2017 : 46) : “Skala pengukuran adalah prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2017 : 50) : “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

**Tabel 1.7**  
**Alternatif Jawaban Responden**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dalam Siregar (2017 : 77), yaitu :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n : Jumlah responden

x : Skor variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Kriteria keputusannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $\alpha$ ) 5%, dengan jumlah responden  $(n-2)=52-2=50$ , maka  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel nilai-nilai  $r$  *product moment* baris  $df=50$  adalah sebesar 0,273 maka pertanyaan/pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan/pernyataan dikatakan tidak valid.

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

#### **b. Uji Normalitas**

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogrov-smirnov*. Apabila nilai  $p < 0,05$  maka data dinyatakan normal. Sebaliknya, apabila nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

#### **c. Regresi linier Sederhana**

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2017:379) : “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Metode analisis regresi linier sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu komitmen organisasi (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu kepuasan (X). Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$= a + b \cdot X$$

Keterangan :

$Y$  : Komitmen Organisasi

$a$  dan  $b$  : Konstanta

X : Kepuasan Kerja

**d. Koefisien Korelasi (R)**

Korelasi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara dua data dalam suatu penelitian. Dalam, hubungan kepuasan kerja dengan komitmen pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan daerah.

Pedoman untuk memberikan interpretasi *koefisien* korelasi menurut Sugiyono (2017 : 184) sebagai berikut :

**Tabel 1.8**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017 : 184)

**e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

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

Sumber: Siregar (2017: 338)

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r : Nilai korelasi

#### f. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi nilai komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sedangkan langkah dalam pengujian adalah sebagai berikut :

1). Hipotesis yang digunakan dalam uji F ini yaitu :

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

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

2). Kriteria pengujian :

$H_0$  diterima  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Berdasarkan karakteristik responden diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden berusia 46-55 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan S1, berpangkat penata tingkat I dengan golongan/ruang (III/d) dan penata muda (III/a), jabatannya sebagai Kasubbid, berpenghasilan per bulan rata-rata Rp. 4.000.000;00 – Rp. 4.999.999;00, lama bekerja 11-20 tahun, kawin dan memiliki tanggungan 3 - 4 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu:  
 $=2,371+0,395X$ , koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan dengan komitmen yang berpengaruh jika kepuasan meningkat komitmen juga akan meningkat.

Sedangkan kekuatan hubungan antara kepuasan dan komitmen dengan analisis koefisien korelasi (R) bernilai 0,331 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang rendah. \

Dan untuk koefisien determinasi  $R^2$ , sebesar 0,110 artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Ketapang adalah sebesar 11% dan sisanya sebesar 89% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F.

Diketahui nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $6.165 > 0,05$ ) dan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) adalah  $0,016 < 0,05$ . Sehingga  $H_a$  diterima berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## **B. SARAN**

Dari kesimpulan di atas penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan sebagai berikut:

1. Pimpinan lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan berprestasi agar karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan.
2. Pimpinan lebih memperhatikan hubungan antar karyawan/pegawai agar tetap menjaga hubungan yang baik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja sama yang baik dalam suatu kegiatan pekerjaan.
3. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan kegiatan sehari-hari karyawan/pegawai dalam melakukan pekerjaannya agar komitmen pegawai dalam bekerja sangat baik. Pimpinan mengada pertemuan dengan karyawan/pegawai untuk membahas kedisiplin karyawan/karyawan agar dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan/karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firmanda Utama, Djambur Hamid dan Mochammad Djudi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PG Kebon Agung Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 38, no 2, 79-88.
- Badriyah, Mila. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Darmawan, Deni S.Pd., M.Si. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edison, Emron, Yahya Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Puspitawat, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan, Jurnal Manajemen Strategi dan Kewirausahaan*. Vol 8 ,No 1, 68-80.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan kelima. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo.2016. **Manajemen Kinerja**. Cetakan ke-10. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta