

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERTANIAN
DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN SAMBAS**

SKRIPSI

OLEH:

SAPARIZA
NIM. 141310552



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

2019

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Kabupaten Sambas**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

SAPARIZA
NIM. 141310552

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 05 Agustus 2019**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



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

Penguji Utama



Edy Suryadi, SE, MM.
NIDN. 11-100263-01

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM.
NIDN. 11-281085-01

Penguji Pembantu



Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.
NIDN. 11-040790-02

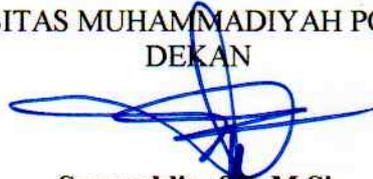
Pontianak, 05 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN



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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. Jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 69 orang. Diketahui bahwa persamaan regresinya $Y = 1,222 + 0,671 X$. Artinya jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 (nol) maka komitmen organisasional di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas bernilai sebesar 1,222 satuan. Hasil koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,671, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,671 satuan.

Koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,454. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 17,398 lebih besar dari nilai F tabel 3,98 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat dan karunia Allah SWT, sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ktahanan Pangan Kabupaten Sambas”**. Penulisan skripsi ini merupakan tanggung jawab akademis yang wajib ditempuh dalam penyelesaian akhir kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak. Oleh karena itu, dengan selesainya skripsi ini, penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ayahanda Iswan Daud, ibunda Misda, dan saudara sekandung saya serta semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moral atau materil, antara lain:

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 waktu serta tenaga untuk arahan bimbingan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Fenni Supriadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan, sehingga

penulisan skripsi ini menjadi semakin baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.

5. Pimpinan beserta Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas yang telah banyak membantu penulis dalam menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.
6. Bapak dan ibu dosen yang membimbing selama proses belajar mengajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Semua saudara, keluarga, sahabat dan teman-teman seperjuangan di kampus, atas segala dukungan baik moril dan materil sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga atas segala dorongan dan bantuan yang kalian berikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena berbagai keterbatasan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para mahasiswa lainnya.

Pontianak, Juni 2019
Penulis

Sapariza
NIM: 141310552

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II Landasan Teori	23
A. Defenisi Sumber Daya Manusia	23
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
C. Kepuasan Kerja	26
D. Komitmen Organisasional.....	31
BAB III Gambaran Umum Organisasi	35
A. Sejarah Organisasi.....	35
B. Tugas Pokok dan Fungsi	36
C. Visi dan Misi	37
D. Tujuan dan Sasaran	38
E. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	39
F. Jam Kerja dan Hari Kerja.....	49
G. Upaya Peningkatan Komitmen Organisasional	50
H. Kebijakan untuk Meningkatkan Komitmen	50
I. Gaji dan Tunjangan yang Diperoleh	51
BAB IV Analisis dan Pembahasan	52
A. Karakteristik Responden	52
B. Uji Instrumen	57
C. Uji Normalitas	60
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	60
E. Analisis Koefisien Korelasi (r)	61
F. Koefisien Determinasi(R^2)	62

G. Uji Kelayakan Model (uji F)	63
BAB V Penutup	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
Daftar Pustaka	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian 2016-2018.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2017.....	4
Tabel 1.3 Rata-rata Nilai Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2017.....	5
Tabel 1.4 Jumlah Naik Pangkat Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015-2017....	6
Tabel 1.5 Tingkat Indikator Dengan Skala Likert	16
Tabel 1.6 Interpretasi Nilai R Terhadap Koefisien Korelasi.....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan.....	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Pangkat Golongan/Ruang	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Bagian.....	55
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	56
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	70
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	74
Lampiran 3. Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Lampiran 4. Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasional	78
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	80
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	83
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	85
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional	85
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas	85
Lampiran 10. Hasil Regresi Linier Sederhana	86
Lampiran 11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	86
Lampiran 12. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah sebutan kolektif meliputi satuan kerja atau satuan organisasi kementerian atau departemen, lembaga-lembaga kesekretariatan pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tinggi negara dan instansi pemerintah lainnya, baik pusat maupun daerah termasuk Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah. Dalam pedoman penyusunan penetapan kinerja daerah, instansi pemerintah adalah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melalui kementerian koordinator dan kementerian negara.

Pegawai Negeri Sipil merupakan orang yang bekerja di suatu instansi pemerintah, dan dituntut untuk bekerja efektif dan transparan sesuai dengan bidang pekerjaan demi mewujudkan tujuan dan fungsi dari instansi yang dibidangi. Tujuan instansi pemerintah pada umumnya adalah untuk memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Indikator tercapainya tujuan dari instansi yang dimaksud dapat dilihat dari tercapainya visi yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, beralamat di Jl. Sukaramai, Desa Dalam Kaum, Kabupaten Sambas. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas merupakan bagian dari lembaga pemerintah, di mana dalam menjalankan fungsinya berupaya untuk dapat melayani masyarakat secara maksimal. Untuk menyelenggarakan tugas pokok Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan di Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan.
2. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan.
3. Pengkoordinasian dan pembinaan teknis di Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan.
4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan sesuai peraturan perundang-undangan.
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan.
6. Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Oleh karena itu, budaya organisasi yang dilandasi oleh nilai-nilai, etika, komunikasi dan profesionalisme dari komunitas satu kantor pemerintah, sangat diperlukan dalam rangka penyatuan pemahaman akan visi dan misi, tugas, fungsi, dan tanggung jawab dalam unit-unit

fungsional, sehingga sangat diperlukan untuk menghadirkan komitmen pegawai negeri sipil guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun jumlah pegawai negeri sipil menurut bagian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas pada Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian
Tahun 2016-2018

No	Bagian	Jumlah pegawai		
		2016	2017	2018
1	Kepala Dinas	1	1	1
2	Sekretaris	1	1	1
3	Kepala Bidang	4	6	5
4	Kepala Seksi (Kasi)	11	17	20
5	Kepala Sub Bagian (Kasubbag)	3	3	4
6	Pengelola Data	11	22	15
7	Pengadministrasian	3	3	5
8	Penyimpan Barang	1	-	-
9	Bendahara	1	1	1
10	Verifikator Keuangan	1	1	3
11	Penata laporan Keuangan	-	-	2
12	Operator Komputer	1	-	-
13	Bagian Kepala UPT	5	-	-
14	Analisis Tanaman Pangan	-	11	12
Jumlah		43	66	69

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas mengalami kenaikan. Pada Tahun 2017 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 53,49%, dan mengalami kenaikan lagi pada Tahun 2018 sebesar 4,54%.

Kenaikan jumlah pegawai negeri sipil disebabkan pergantian nama dari Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Sambas, diganti menjadi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, dan pada Tahun 2017 banyak bertambah bidang-bidang yang baru sehingga Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan membuka penerimaan pegawai negeri sipil yang masuk untuk mengisi bidang-bidang yang baru.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang masuk dan keluar selama 3 tahun terakhir di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas Pada Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.3
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	HK X JK	Jumlah Absensi (hari)			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	245	45	11.025	250	3	-	253	2,29
2016	246	43	10.578	16	41	-	57	0,54
2017	242	66	15.972	5	12	-	17	0,11

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, 2018

Untuk Menghitung tingkat rata-rata absen itu adalah dengan rumus berikut ini:

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

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Tabel 1.3 Menunjukkan bahwa tingkat absensi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas mengalami penurunan pada

Tahun 2016 sebesar 76,42%, dan pada Tahun 2017 tingkat absensi juga mengalami penurunan sebesar 79,63%, dari tahun sebelumnya.

Absensi pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas dibagi menjadi tiga jenis keterangan yaitu: terdiri dari Tanpa Keterangan (alpa) yang merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, absensi sakit merupakan merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter jika lebih dari 3 hari, sedangkan absensi izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan ada urusan penting. Sistem presensi yang digunakan masih dengan manual (tanda tangan) yang dilakukan 2 kali dalam sehari, saat masuk kerja dan saat pulang kerja, yaitu Pukul 07.30 WIB dan Pukul 16.00 WIB.

Rata-rata nilai kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas
Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

Tahun	Nilai Kinerja	Persentase Naik/Turun
2015	84,82	-
2016	82,61	(2,61%)
2017	85,77	3,82%

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, 2018.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai negeri sipil mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2016 rata-rata nilai kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 2,61%, dan mengalami peningkatan pada Tahun 2017 sebesar 3,82%, peningkatan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil dan pada Tahun 2017 semakin baik.

Jumlah kenaikan pangkat di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.5

Tabel 1.5
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas
Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah yang Naik pangkat	Persentase Naik Pangkat
2015	45	8	17,78%
2016	43	10	23,25%
2017	66	14	21,21%

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, 2018

Berdasarkan dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa setiap tahun jumlah pegawai negeri sipil yang naik pangkat mengalami kenaikan. Pada Tahun 2016 jumlah pegawai negeri sipil yang naik pangkat mengalami kenaikan sebesar 25,00%, dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2017 sebesar 40,00%.

Sumber daya manusia dalam organisasi diharap memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk

melaksanakan tugasnya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan memengaruhi kinerja yang sangat diharapkan dari pegawai negeri sipil. Kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh tingkat kehadiran, apabila tingkat kehadiran pegawai tidak baik maka instansi pemerintah tidak akan berkembang, dan apabila banyak pegawai sering izin tidak masuk maka pekerjaan akan terbengkalai. Jika salah satu pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya akibat ketidakhadirannya maka pekerjaan pegawai dari bidang lain akan terganggu. Ketidakhadiran pegawai merupakan salah satu akibat dari ketidakpuasan.

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins dalam Wibowo (2016:426): menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Penyusunan Program dan Kasubbag Umum dan Aparatur indikator lain yang menunjukkan pegawai tidak puas adalah: pegawai sering datang terlambat ke kantor, pegawai tidak puas dan tidak nyaman dengan suasana tempat kerja sehingga timbul rasa bosan, masih kurangnya kualitas kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Selain itu kurangnya tanggungjawab dan masih terlihat pegawai yang bersantai-santai di luar ruangan pada jam istirahat.

Puspitawati dan Riana (2014) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan pada Hotel Bali Hyatt Sanur” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

Sementara, Taurisa dan Ratnawati (2012) dalam penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang” menyatakan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan Kabupaten Sambas”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan, penulis hanya akan membahas tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Kabupaten Sambas.

Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan sekerja. Dimensi komitmen organisasional dibatasi pada faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan bagi peneliti mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Bagi Almamater

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi perpustakaan sekaligus menjadi bahan acuan bagi peneliti yang akan datang yang sekiranya berminat untuk meneliti lebih dalam terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai acuan bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk meningkatkan komitmen

organisasional pegawai negeri sipil dalam upaya memaksimalkan pelayanan.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Badriyah (2015:227):

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Dimensi Kepuasan Kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison, dkk (2017:213) berikut ini:

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.

Komitmen Organisasional menurut Priansa (2018:234):

“Komitmen Organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi”.

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen menurut Edison, dkk (2017:221-222):

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 berkariier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor Ikatan Emosional. Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Adapun gambar kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan
Kabupaten Sambas



Keterangan:

X = Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

Y = Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kausal komparatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kausal komparatif. Menurut Ibrahim, dkk (2018:95):

Penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang disebut juga sebagai penelitian *ex post facto* adalah penyelidikan empiris yang sistematis di mana ilmuwan mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi dari variabel-variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Secara sederhana penelitian kausal komparatif juga merupakan penelitian *ex post facto*. Peneliti hanya mengambil data yang sudah ada di lapangan tanpa melakukan manipulasi atau perlakuan tertentu.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2014:37): “Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2017:231): “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Peneliti melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Aparatur

di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

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”. Teknik penyebaran kuesioner yaitu, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas untuk memperoleh data yang tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan dan penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2014:37): “Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini data diperoleh dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas. Data yang didapatkan tersebut berbentuk catatan-catatan, dokumen dan arsip seperti jumlah pegawai negeri sipil menurut bagian, jumlah absensi pegawai negeri sipil, rata-rata nilai kinerja pegawai negeri sipil, jumlah kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas pada Tahun 2018 berjumlah 69 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini teknik pengambilan yang digunakan adalah sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Selanjutnya untuk memudahkan pengukuran dapat digunakan skala likert, menurut Sugiyono (2017:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert ini, penulis dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan pegawai terhadap pernyataan mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Adapun bobot penilaian berdasarkan Skala Likert dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Alat Analisis

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar

pengambilan keputusan. Tujuan analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

a. Uji instrumen

Menurut Siregar (2014:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

1) Uji Validitas

Menurut Umar (2010:52): “Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian nya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS”.

Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner ini digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2014:77)

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r hitung, kemudian dibandingkan dengan r tabel, dengan kaidah pengujian sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan adalah valid.
- b. Jika r hitung \leq r tabel maka butir pertanyaan adalah tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:87): “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”. Reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan memasukan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2014:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $>$ 0,6”.

b. Uji Normalitas

Menurut Umar (2010:77): “Uji Normalitas adalah berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan”.

Teknik uji Normalitas yang digunakan adalah metode *kolmogorov-smirnov*, menurut Siregar (2014:153): “Metode *Kolmogorov-Smirnov* prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoretik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi)”.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas, yaitu:

Jika sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Jika sig. (signifikansi) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2014:379): “Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier”.

Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + b.X$$

Sumber: Siregar (2014:379)

Di mana:

Y = variabel terikat (komitmen organisasional)

X = variabel bebas (kepuasan Kerja)

a dan b = konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2014:337): “Koefisien Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel dengan teknik statistik korelasi *Pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y) dengan rumus:

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

Sumber: Umar (2010:112)

Keterangan:

n = jumlah data (responden)

X = variabel bebas (kepuasan kerja)

Y = variabel terikat (komitmen organisasional)

Nilai Korelasi (r) = $(-1 \leq r \leq 1)$ untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-).

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini:

Tabel 1.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338): “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 sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2014:338)

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan. Taraf nyata yang dilakukan dalam

penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$, jika hasil perhitungan menunjukkan jika nilai probabilitas (*P value*) $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima H_a ditolak jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak H_a diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, $\alpha = 5\%$

Atau Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian sebagian besar memiliki umur antara 35- sampai dengan 44 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan terakhir S1, masa kerja antara 1 sampai dengan 10 tahun, memiliki rata-rata penghasilan per bulan Rp 4.000.000,00 sampai dengan Rp 4.999.999,00 memiliki pangkat golongan/ruang Penata Tk. I / III d, memiliki jabatan sebagai Kepala Seksi, sudah menikah, memiliki jumlah tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,222 + 0,671 X$. Artinya jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 (nol) maka komitmen organisasional di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas bernilai sebesar 1,222 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X) yang diperoleh sebesar 0,671, artinya jika variabel kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,671 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,454, artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan positif dan sedang. Semakin besar nilai variabel kepuasan kerja maka

komitmen organisasional juga akan meningkat, karena koefisien variabel kepuasan kerja bernilai positif.

4. Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,398 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 sedangkan F tabel sebesar 3,98 dengan taraf signifikan 0,05 (5%), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi nilai Komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

B. Saran

1. Atasan diharapkan selalu memberi perhatian kepada pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan agar dalam melaksanakan tugas maupun wewenangnya menjadi terarah dan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Atasan diharapkan memberi nasihat terkait pegawai negeri sipil yang sering datang terlambat, pimpinan diharapkan dapat mengadakan

pertemuan rutin di mana pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar mereka memiliki tanggungjawab lagi.

3. Pemerintah perlu untuk berkomitmen terhadap pertanian dan ketahanan pangan, kebijakan, program maupun kegiatan yang telah berjalan dengan baik diharapkan untuk terus dipantau dan dimonitoring agar berjalan dengan lancar dan tercapainya Ketahanan Pangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2015. *Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ibrahim, Andi, Asrul Haq Alang, Madi, Baharuddin, Muhammad Aswar, dan Darmawati. 2018. *Metodologi Penelitian*. Gunadarma Ilmu, Jakarta.
- Manullang. 2013. *Pengantar Bisnis*. Indeks, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan pada Hotel Bali Hyat Sanur. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8, No.1, Hal.68-79.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Taurisa, Chaterina Melina, dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol.19, No.02, Hal.170-187.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.