

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN
BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

DINDA ARTISA

NIM. 161310825



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

2021

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

DINDA ARTISA
NIM. 161310825

Program Studi Manajemen

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

Majelis Penguji

Pembimbing Utama



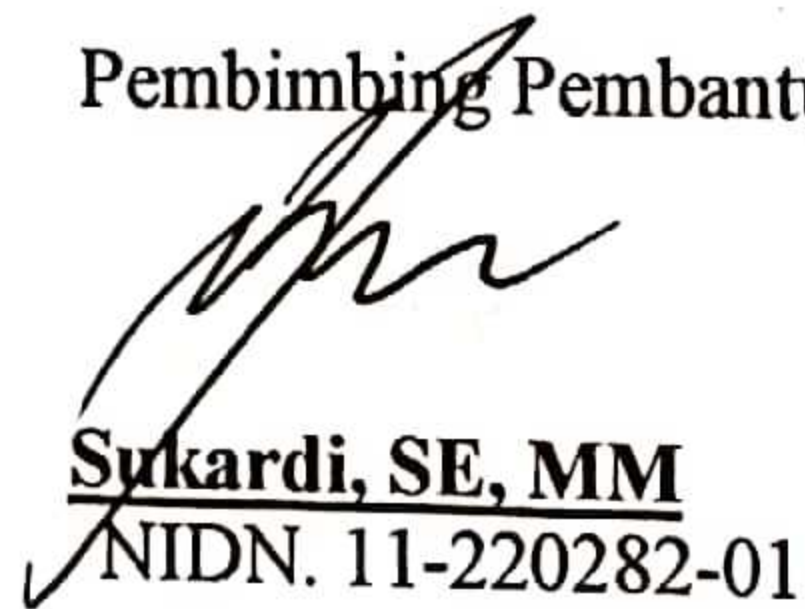
Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-131177-01

Penguji Utama



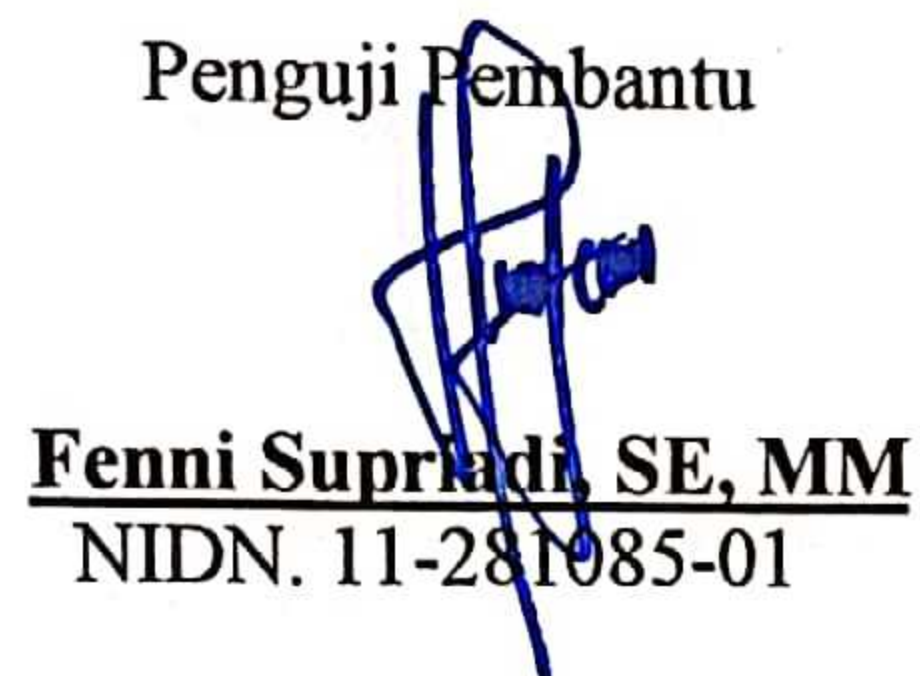
Dr. Helman Eachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01

Pembimbing Pembantu



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

Penguji Pembantu



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

Pontianak, 17 Desember 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of satisfaction and motivation on organizational commitment in the Regional Personnel Board of West Kalimantan. The sampling technique used is saturated sampling. With a sample of 80 respondents. The analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, F test and t test. Multiple linear regression analysis produces the equation $Y = 0.492 + 0.049X_1 + 0.711X_2$. The correlation coefficient shows a value (R) of 0.374, which indicates that the relationship between the variables of satisfaction and motivation with organizational commitment variables is weak. The result of the coefficient of determination (R²) is 0.140, meaning that 14.0% of organizational commitment can be explained by satisfaction and motivation, while the remaining 86 organizational commitments are influenced by other variables not examined in this study. The results of the simultaneous effect test (F test) show that there is a simultaneous significant effect (together) between satisfaction and motivation on organizational commitment. The results of the partial effect test (t test) show that there is a partially significant effect between satisfaction and motivation on the organizational commitment variable.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional di Badan Kepegawaian Daerah Kalbar. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Dengan sampel sebanyak 80 responden. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji F dan Uji t.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,492 + 0,049X_1 + 0,711X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (R) sebesar 0,374, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan dan motivasi dengan variabel komitmen organisasional adalah lemah. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,140, artinya bahwa 14,0% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 86% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

Kata Kunci : Kepuasan, Motivasi, 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 dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kalbar”. Penulisan skripsi ini merupakan tanggung jawab akademis yang wajib ditempuh 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 Arifin, ibunda Santi dan saudara kandung saya serta semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moral atau materil, antara lain:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T.,M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Samsuddin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk arahan bimbingan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Sukardi, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing Kedua yang telah memberikan petunjuk bimbingan dan arahan sehingga penulis skripsi ini menjadi semakin baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.
6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Pimpinan dan staff di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang telah memberikan kami izin dan bantuan untuk melakukan penelitian ini.
8. Sahabat dan teman-teman, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga atas segala dorongan dan bantuan yang kalian berikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para mahasiswa lainnya.

Pontianak, Desember 2021

Dinda artisa

NIM. 161310825

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional di Badan Kepegawaian Daerah Kalbar. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Dengan sampel sebanyak 80 responden. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji F dan Uji t.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,492 + 0,049X_1 + 0,711X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (R) sebesar 0,374, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan dan motivasi dengan variabel komitmen organisasional adalah lemah. Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,140, artinya bahwa 14,0% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 86% komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

Kata Kunci : Kepuasan, Motivasi, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
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
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
B. Kepuasan	25
C. Motivasi	27
D. Komitmen Organisasional	29
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian Daerah Kalbar	33
B. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kalbar	33
C. Stuktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kalbar	34
D. Jam Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kalbar	57
E. Gaji dan Tunjangan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kalbar	57

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	59
B. Uji Instrumen	64
C. Uji asumsi klasik	68
D. Analisis Regresi Linier Berganda	71
E. Koefisien Korelasi (R)	72
F. Koefisien Determinasi	72
G. Uji Simultan (Uji F)	73
H. Uji Parsial (Uji T)	74

Bab V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	78
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah pegawai 2017-2020	3
Tabel 1.2 Absensi pegawai Tahun 2017-2020	4
Tabel 1.3 Jumlah pelanggaran disiplin pegawai 2017-2020	5
Tabel 1.4 Nilai rata-rata prestasi pegawai 2017-2020	7
Tabel 1.5 Bobot penilaian berdasarkan skala likert	16
Tabel 1.6 Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Bagian	61
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Golongan	62
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Pendapatan Per Bulan	62
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan	63
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	68

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan dan Komitmen Organisasional	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi dan Komitmen Organisasional	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	73
Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	12
Gambar 3.1 Stuktur Organisasi	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	80
Lampiran 2. Karakteristik Responden	86
Lampiran 3. Rekapitulasi Variabel Kepuasan	91
Lampiran 4. Rekapitulasi Variabel Motivasi	95
Lampiran 5. Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasional	99
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan	103
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Motivasi	109
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional	112
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan	113
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	114
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional	114
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas	115
Lampiran 13. Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Kepuasan	116
Lampiran 14. Uji Linieritas Komitmen Organisasional dan Motivasi	116
Lampiran 15. Uji Multikolinieritas	117
Lampiran 16. Uji Koefisien Korelasi	117
Lampiran 17. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	118
Lampiran 18. Hasil Uji Parsial (Uji T)	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagai lembaga teknis dari perangkat Pemerintah Provinsi yang bertugas membantu Gubernur untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, ditetapkan pembentukannya berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 18 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat dan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 76 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Pada peraturan pemerintah PP nomor 19 Tahun 2010 adalah tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi, Peraturan Pemerintah yang mengatur Tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas Dan Kewenangan sebagai wakil pemerintah di wilayah Provinsi. Pasal 9 ayat 1 huruf b pemberian fasilitasi dan konsultasi pengelolaan kepegawaian kabupaten/kota di wilayah provinsi yang bersangkutan; Kajian : Fasilitasi dan konsultasi dilakukan dalam rangka untuk keserasian program pengembangan kapasitas pegawai antar daerah dan efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Maka sesuai dengan Tupoksi Badan Kepegawaian Daerah kegiatan yang dilakukan meliputi :

1. Penyiapan, penyusunan, peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai 38 norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah.
2. Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah.
3. Penyiapan kebijakan teknis, pengembangan kepegawaian daerah.

4. Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan perundang-undangan.
5. Penyiapan dan pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai.
6. Penyusunan program, pengelolaan dan pelaksanaan, pendidikan dan latihan.
7. Pelaksanaan pembinaan siswa, penyusunan data pribadi siswa dan alumni, dokumentasi dan perpustakaan pendidikan dan latihan kabupaten.
8. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis pendidikan dan latihan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung-jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian daerah sesuai peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan program kerja di bidang kepegawaian daerah;
2. Perumusan kebijakan di bidang pengadaan dan mutasi Aparatur Sipil Negara, pengembangan Aparatur Sipil Negara, serta data, disiplin dan KORPS Aparatur Sipil Negara;
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan dan mutasi Aparatur Sipil Negara, pengembangan Aparatur Sipil Negara, serta data, disiplin dan KORPS Aparatur Sipil Negara;
4. Pengkoordinasian dan pembinaan teknis di bidang kepegawaian daerah;
5. Penyelenggaraan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Kepegawaian Daerah;
7. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Daerah;
8. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Gubernur di bidang kepegawaian daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menjalankan Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar di dukung oleh sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instansi adapun jumlah pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil pada tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Data Jumlah Pegawai Menurut bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah	
		Pns	Non Pns
1	Kepala Badan	1	-
2	Sekretariat	23	2
3	Bidang Pengadaan dan Mutasi ASN	19	5
4	Bidang Pengembangan ASN	16	2
5	Bidang Data, Disiplin dan Kesejahteraan ASN	21	3
	TOTAL	80	12

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah paling banyak Pegawai Negeri Sipil berada di Bagian sekretariat yaitu sebesar 28,75%. Dan jumlah berdasarkan Bagian sebanyak semua pegawai 80 orang.

Jumlah tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil 3 periode terakhir di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2018–2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Periode 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	HKxJP	Tingkat Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Alpa		
2018	63	239	15.057	131	87	152	370	2,45
2019	68	241	15.424	62	70	0	132	0,85
2020	80	251	20.080	65	98	154	317	1,57

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Untuk menghitung tingkat absensi di atas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Pada tabel 1.2 Dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar mengalami penurunan pada tahun 2018 ke tahun 2019 sebesar 65,30% dan pada tahun 2020 tingkat absen mengalami kenaikan sebesar 84,70% dari tahun sebelumnya.

Wibowo (2017:416) menyatakan bahwa teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja atau motivasi kepuasan kerja merupakan bagian dari variable yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada teori ini, dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas,

pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator. Dari teori tersebut dapat dikatakan bahwa apabila motivasi kepuasan kerja pegawai kurang maka akan membuat persentasi pegawai mangkir akan meningkat.

Untuk mengetahui jumlah pelanggaran berikut ini di sajikan tabel pelanggaran disiplin di Badan Kepegawaian Daerah 2018-2020 dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pelanggaran Disiplin Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pelanggaran	Keterangan
2018	3	Disiplin Sedang
2019	2	Disiplin Sedang
2020	0	-

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2021

Berdasarkan dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Tahun 2019 jumlah pelanggaran mengalami penurunan, pada Tahun 2020 tidak ada terjadi pelanggaran dan mengalami perubahan semakin baik.

Pada tahun 2018 terjadi pelanggaran disiplin sebanyak 3 orang pegawai dan tahun 2019 2 orang pegawai, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 hari sampai 30 hari kerja.

Tentang Pelanggaran Disiplin Pegawai sebagai berikut : tahun 2018 3 orang melakukan pelanggaran dan 2019 2 orang yang melakukan pelanggaran. Peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 Tentang Pegawai Negeri Sipil, tingkat hukuman disiplin terdiri dari : hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud adalah teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud adalah penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun. Sedangkan jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud adalah penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Kemangkiran tidaklah direncanakan terlebih dahulu akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu pegawai cenderung memanfaatkan setiap kesempatan yang memungkinkan untuk mangkir. Kemangkiran dapat mempunyai dampak negatif maupun positif, seperti misalnya di satu pihak pegawai yang mangkir berarti menunda pekerjaan yang seharusnya telah diselesaikan dan juga menunda pengambilan keputusan sehingga kerja lembur mungkin diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sempat tertunda selama pegawai tidak masuk kerja.

Data nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1.4
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat
Data Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Periode Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata – rata	Keterangan
2018	63	86,04	Baik
2019	68	86,19	Baik
2020	80	87,00	Baik

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat,2021

Pada Tabel 1.4 memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2019 rata-rata nilai prestasi kerja pegawai mengalami kenaikan 0,17 % dan pada Tahun 2020 sebesar 0,93% peningkatan ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil dan pada tahun 2020 semakin baik. Penilaian berdasarkan predikat dibagi menjadi lima kriteria yaitu:

1. 91 – ke atas : Sangat baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 – ke bawah : Buruk

Penulis juga melakukan wawancara dengan kepala Sub Umum Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalbar. Dari hasil wawancara mengenai permasalahan yang ada Instansi tidak puas karna pegawai sering datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan, meninggalkan pekerjaan dan tanggung jawab terlambat menyelesaikan laporan, sebelum jam istirahat pegawai tampak berada diluar Instansi dengan beralih mempunyai urusan pribadi. Pada saat jam kerja berakhir pegawai datang kembali untuk absen. Seharusnya hal tersebut tidak

menjadi alasan untuk beraktifitas diluar pada saat jam kerja, karena sudah menjadi konsekuensi yang harus diterima dan dijalankan oleh pegawai. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

”Apakah kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan, penulis hanya akan membahas tentang :

1. Kepuasan kerja, Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison, dkk (2016:213) berikut ini :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan kerja
2. Motivasi, Menurut Maslow dalam Sunyoto (2015:195), hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

- b. Kebutuhan fase aman (*safety needs*)
 - c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
 - d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)
3. Komitmen organisasional, Wibowo (2016:431): Menggambarkan adanya tiga dimensi komponen komitmen organisasional, yaitu:
1. *Affective commitment*
 2. *Continuance*
 3. *Normative*

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan bisa bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk berpikir ilmiah dengan menuangkan pengetahuan yang sudah diperoleh dari teori-teori yang sudah didapat selama kuliah dan untuk menambah wawasan penulis serta kemampuan berpikir.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan atau masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai negeri sipil dalam memaksimalkan komitmen.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti yang lain dan dapat menambah ilmu pengetahuan terhadap motivasi dan kepuasan pegawai serta mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan yang sama.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sunyoto (2015:211): Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dimensi Kepuasan Kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison, dkk (2016:213) 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 Kerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Hasibuan (2016:219): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2015:195) : hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*) kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan fasa aman (*safety needs*) kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasikan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Menurut Wibowo (2016: 430) :

Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antar pekerja berjangka Panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Menurut Wibowo (2016:431) : Menggambarkan adanya tiga dimensi komponen komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment*, mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi.

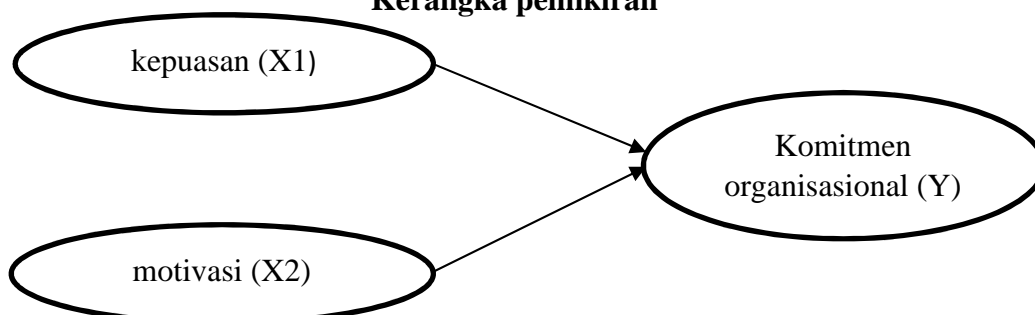
3. *Normative*, mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja.

Adapun penelitian terdahulu antara lain :

1. Dimas, Heru dan Sri Vol 1 No 1 (Mei 2017) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul”. Hasil dan Pembahasan: Kebutuhan berprestasi, kekuasaan, afiliasi, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 72%. Secara parsial, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Anastasia dan Eddy Vol 1 No 3 (Maret 2013) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya”. Hasil dari penelitian ini 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.

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

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



Keterangan :

X_1 = Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah.

X_2 = Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah

Y = Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:128) : “Penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan dari dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:308) : “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2014:37): “Data primer data yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:316): “Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala Bidang data, disiplin dan kesejahteraan ASN di Badan Kepegawaian Daerah.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:193): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah.

b. Data sekunder

Menurut Siregar (2014:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data yang didapatkan tersebut berbentuk dokumen dan arsip seperti jumlah pegawai menurut bagian, tingkat absensi, jumlah pelanggaran dan nilai rata-rata prestasi kerja.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah 80 orang Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120):

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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 80 Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan Sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 80 responden.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa : “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan”. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan (X1) dan motivasi (X2).
- 2) Variabel Terikat (*dependent variable*) yaitu komitmen organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5
Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik analisis data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

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 kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliable.

b. Uji asumsi klasik

1). Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dengan metode *One*

Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal. Kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0=0$, Data terdistribusi normal.

H_a 0, Data tidak terdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2). Uji linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan dengan metode *Probability Plot*, dimana kriterianya dengan melihat penyebaran titik disekitar garis diagonal.

a). Jika nilai Sig. *deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b). jika nilai Sig. *deviation from linearity* $\geq 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3). Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103): “Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas (independen)”. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi di lihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF).

Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan :

Jika nilai tolerance dari 0,10 dan nilai VIF 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independet dalam model regresi.

Jika nilai tolerance dari 0,10 dan nilai VIF 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel independet dalam model regresi.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2019:149): “Analisis regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent”.

Model persamaan regresi linier berganda sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

Keterangan:

Y	=	Komitmen
a	=	Konstanta
$b_1 - b_2$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kepuasan Kerja
X_2	=	Motivasi Kerja

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghozali (2016:93): “Analisis korelasi adalah bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau

dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variable dependen dengan variable independen”.

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat Tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber : Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:97): ”Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2013:98): “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

Langkah-langkah dalam uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Kepuasan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

H_a = Kepuasan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Kriteria pengujian dalam uji simultan adalah sebagai berikut.

1) H_0 diterima H_a ditolak jika F hitung $\leq F$ tabel, $\alpha = 5\%$ ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

2) H_0 ditolak H_a diterima jika F hitung $> F$ tabel, $\alpha = 5\%$ hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

3) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

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

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”. Langkah-langkah dalam uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh kepuasan secara parsial terhadap komitmen organisasional

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan terhadap komitmen organisasional pegawai.

- b) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap komitmen organisasional

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap komitmen organisasional.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung t tabel

4) Kaidah pengujian

- a) Jika t hitung \leq t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

- b) Jika t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki usia antara 30 – 39 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 1 – 10 tahun, bekerja di bidang sekretaris, mempunyai golongan/ruang III/a, IIIb dan IIIc, berpenghasilan antara Rp. 2.000.000,00 – Rp. 3.999.999,00, sudah menikah dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1- 4 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang di peroleh $Y = 0,492 + 0,049X_1 + 0,711X_2$
3. Koefisien Korelasi R yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,372 yang artinya bahwa hubungan antara variabel Kepuasan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional di Badan Kepegawaian Daerah Kalimantan Barat dikatakan lemah.
4. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan dan motivasi terhadap komitmen organisasional.
5. Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran- saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan, dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai yang diantaranya yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja serta mempererat hubungan baik dengan pimpinan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan motivasi, hendaknya sesama rekan kerja perlu menjaga hubungan baik menerapkan cara berkomunikasi efektif, menciptakan lingkungan yang positif sehingga dalam bekerja dapat saling bekerjasama satu sama lain. Termotivasi dalam pekerjaan agar selesai dengan baik dan pekerjaan di apresiasi oleh pemimpin
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasional, dengan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, memberikan perhatian yang tinggi terhadap pegawai dan menciptakan hubungan yang baik dengan pegawai. Hal ini akan membuat pegawai merasa memiliki keterlibatan dan ikatan yang kuat dengan instansi sehingga pegawai memiliki keyakinan yang kuat terhadap instansi. Komitmen yang tinggi ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Muhammad ,Dimas, Heru Kurnianto Tjahjono dan Rr. Sri Handari Wahyuningsih Sri 2017.*Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul*.Vol.1(1), Hal 53-66
- Badan kepegawaian Daerah. 2019. dalam <http://bkd.kalbar.prov.go.id/>, diakses pada 8 maret 2020.
- Edison. Emeron. Yohny Anwar. Imas. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS21*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Deepublish.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2010. dalam <http://publications/218066-kajian-peraturan-pemerintah-nomor-19-tah.pdf>, diakses pada Maret 8 Maret 2020.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- _____.2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Subana dan Sudrajat. 2011. *Dasar - dasar Penelitian Ilmiah*. Edisi pertama. Cetakan 6 CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Cet. 8.Alfabet, Bandung.
- Sujarweni V. Wiratna. 2019 *Spss Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sumantri, Numan. (2001). *Pembaruan Pendidikan IPS*. Bandung : Rosda Karya.

- Sunyoto, Danang 2015 *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. CAPS, Yogyakarta.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. "*Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya*. *Jurnal Manajemen, AGORA* Vol. 01 (03), Hal 1-9.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi. Kelima. Cetakan. Keduabelas. Rajawali Pers, Depok.
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi. Kelima. Cetakan. Keduabelas. Rajawali Pers, Depok.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.