



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PNS
DI LEMBAGA PEMERINTAHAN DAERAH**

Zainur Ihsan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

Wulan Purnama Sari

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

Yeni

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

Alamat: Jl. A.Yani Pontianak

Korespondensi penulis: zaikhanstg@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the influence of job satisfaction and motivation on the organizational commitment of civil servants at the Sintang Regency Community Empowerment and Village Government Service. This type of research is associative research with a quantitative descriptive approach. The sample for this research was 35 people consisting of civil servants from the Community Empowerment and Village Government Service of Sintang Regency. In this research there are two independent variables, namely motivation and job satisfaction (X1 and X2) and one dependent variable, namely organizational commitment (Y1). The results of this research show that Job Satisfaction and Motivation simultaneously have a significant effect on Organizational Commitment. Furthermore, from the results of the partial test, job satisfaction has a partial effect on organizational commitment, but motivation has no partial effect on organizational commitment at the Community Empowerment Service and Village Government of Sintang Regency.

Keywords: job satisfaction ; motivation ; organizational commitment

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 35 orang yang terdiri dari Pegawai negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja (X1 dan X2) dan satu variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y1). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada. Selanjutnya dari hasil uji parsial bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional namun motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Kata Kunci : kepuasan kerja ; motivasi ; komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2016:292) ‘‘Komitmen

organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi sehingga berkeinginan kuat untuk menjadi anggota dalam kelompok, menjunjung tinggi usaha organisasi, serta penerimaan secara menyeluruh terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi'.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang merupakan instansi yang bertugas khusus serta bertanggung jawab dan berwenang membantu Bupati melaksanakan kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mengukur kualitas kerja dari seorang Pegawai Negeri Sipil, maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa memberlakukan penilaian prestasi kerja terhadap pegawainya. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana kualitas kerja dari seorang pegawai sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Berikut nilai tingkat prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1. Tabel Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2022- 2024

NO	Tahun	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Predikat
1	2022	89,47	Cukup
2	2023	92,10	Baik
3	2024	80,45	Baik

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Berdasarkan tabel 1.1. dapat disimpulkan bahwa selama 3 tahun terakhir rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa berpredikat cukup. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada bapak Sirajuddin, S.Sos selaku Kabid Pemerintahan dan Kelembagaan Desa dan Kepegawaian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang, beliau menuturkan bahwa permasalahan muncul dikarenakan masih banyak pegawai yang kurang disiplin seperti terlambat masuk kantor dan telat masuk ruangan setelah jam istirahat, bahkan ada pegawai yang pulang lebih awal.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di Lembaga Pemerintahan Daerah”?.

A. Kajian teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2017:415):”kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2017:213):

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 bersahabatan dan mendorong.

2. Motivasi

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2008) dalam Busro (2018:50) ; ”merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.”.

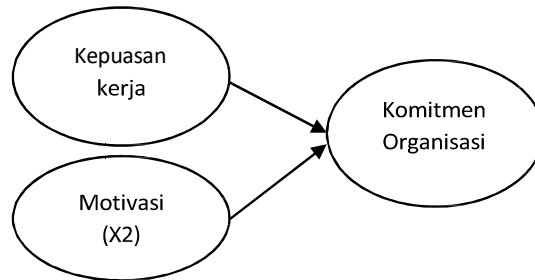
Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2016:174), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dari suatu hierarki, yaitu :

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

3. Komitmen Organisasional

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2016:292) “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi sehingga berkeinginan kuat untuk menjadi anggota dalam kelompok, menjunjung tinggi usaha organisasi, serta penerimaan secara menyeluruh terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka seorang pegawai akan mencintai pekerjaannya sehingga dia mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab dengan begitu pegawai akan bekerja secara optimal dengan mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat di lihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Menurut Sujarweni (2022:11) “Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya”. Menurut Sugiyono (2022:66) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder, data primer terdiri dari wawancara dan kuesioner sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen serta peraturan yang berasal dari instansi maupun yang di dapat dari sumber pihak ketiga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada

penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang yang berjumlah 35 orang.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Karakteristik responden

karakteristik responden berdasarkan golongan ruang dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Karakteristik Responden

No	Golongan/Ruang	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	IV/b	1	2,85%
2	IV/a	6	17,14%
3	III/d	4	11,42%
4	III/c	6	17,14%
5	III/b	7	20%
6	III/a	11	31,45%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Olahan 2024

2. Uji instrument

Menurut Siregar (2018:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan pola ukur yang sama”. Uji instrumen pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang, Hasil estimasi model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.3. berikut :

Tabel 1.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,6	9,996		,465	,645

	48				
Kepuasan Kerja	,364	,161	,364	2,257	,031
Motivasi	,279	,158	,285	1,765	,087
. Dependent Variable: Komitmen					

Sumber : Data Olahan, 2024

Dengan model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan seperti regresi *unstandardized* adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,648, merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2). Jika variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi mempengaruhi variabel Komitmen Organisasional, maka nilai Komitmen Organisasional PNS Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang adalah sebesar 4,648.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,364, artinya jika nilai Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Komitmen Organisasional PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang meningkat sebesar 0,364 satuan.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,279, artinya jika nilai Komitmen Organisasional ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Komitmen Organisasional PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang menurun sebesar 0,279 satuan.

3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan anatar dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variable. Nilai koefisien korelasi pada penelitin ini sebesar 0,544 termasuk kedalam kategori sedang artinya terdapat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional

4. Uji Pengaruh Simultan

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil dari uji simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	D	Mean Square	F	Sig.

			f			
1	Regression	287,816	2	143,908	6,716	,004 ^b
	Residual	685,727	32	21,429		
	Total	973,543	34			
a. Dependent Variable: Komitmen						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan						

Sumber : Data olahan, 2024

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- Persamaan regresi berganda $Y = 4,648 + 0,364X_1 - 0,279X_2$, hasil koefisien korelasi berganda (R) diperoleh nilai sebesar 0,544 yang artinya variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi memiliki hubungan yang sedang terhadap variabel Komitmen Organisasional.
- Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 29,6% sedangkan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Untuk Uji Simultan didapatkan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$ dan nilai F hitung $6,716 > 3,295$ F tabel yang berarti Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan mempengaruhi Variabel Komitmen Organisasional terhadap Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.
- Variabel X_1 t hitung hasilnya 2,257 nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 2,037 dan memiliki signifikansi $0,031 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, artinya Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional.
- Variabel X_2 t hitung hasilnya 1,765, nilainya lebih kecil dari t tabel yaitu 2,037, dan memiliki signifikansi $0,087 > 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang parsial antara Motivasi terhadap Komitmen Organisasional

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group.
 Edison, Emron, Yohny, Anwar, Imas, Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta

- Elisabeth, G.L. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah ,Timor Leste.*
- Ghozali, Iman. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS26.* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPF, Yogyakarta.
- Helman,F., 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber DayaMineral Provinsi Kalimantan Barat,* Universitas MuhammadiyahPontianak.
- Kotler, P., Keller, K. L., Ang, S. H., Tan, C. T., & Leong, S. M. 2018. *Marketing management: an Asian perspective.* Pearson, London.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. 2014. *Organizational behavior.* Homewood, IL: Irwin.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru. Yayasan Ainisyam.
- Priansa, D J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.
- Tania, Susanto. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife.* Surabaya.
- Panjaitan, H.Hotler. *'Indikator Kinerja Utama (IKU)'*. Sintang.go.id/dinas-pm- dan-pemdes. 13 PT 2023.