
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN SINTANG

Muhammad Akbar Syaifullah^{1*}, Zainur Ihsan^{2*}, Wulan Purnama Sari³, Romi Ferdian⁴

^{1*} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

^{2*} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

^{3*} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

^{4*} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

email: 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; Sintang Regency*

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 ; Kabupaten Sintang

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 2021- 2023

NO	Tahun	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Predikat
1	2020	89,47	Cukup
2	2021	92,10	Baik
3	2022	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 pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang".

Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini ialah apakah kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

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.

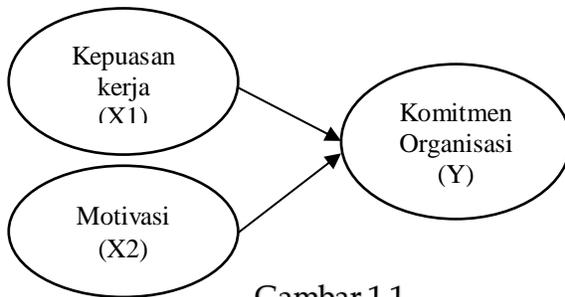
Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2008) dalam Busro (2018:50) ; "merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu."

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.

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



Gambar 1.1

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.

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 2023

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)	4,648	9,996		,465	,645
	Kepuasan Kerja	,364	,161	,364	2,257	,031
	Motivasi	,279	,158	,285	1,765	,087

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Data Olahan, 2023

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	Df	Mean Square	F	Sig.
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, 2023

KESIMPULAN DAN SARAN

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 :

- a. 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.
- b. 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.

- c. Untuk Uji Simultan didapatlah 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.
- d. Variabel X1 t hitung hasilnya 2,257 nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 2,037 dan memiliki signifikansi $0,031 < 0,05$. Dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima, artinya Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasional.
- e. Variabel X2 t hitung hasilnya 1,765, nilainya lebih kecil dari t tabel yaitu 2,037, dan memiliki signifikansi $0,087 > 0,05$. Dapat disimpulkan Ho diterima Ha ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang parsial antara Motivasi terhadap Komitmen Organisasional

Saran

Dari hasil penelitian di atas dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa diharapkan cermat dalam memantau dan melihat pekerjaan pegawai yang mana jika upah yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan dan jabatan yang di emban maka pegawai akan

- memberikan kontribusinya dengan maksimal untuk instansi. Kenaikan pangkat yang sesuai dan tepat waktu juga menjadi faktor utama bagi pegawai untuk puas atas pekerjaannya.
- b. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang diharapkan dapat meningkatkan Motivasi pegawainya dalam bekerja. Seperti membantu pegawainya untuk pengembangan diri agar semakin cermat dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik kedepannya dan juga memberikan apresiasi dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar dapat menjadi teladan bagi pegawai yang lain.
- c. Dalam meningkatkan Komitem Organisasional di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang perlu menjadikan lingkungan kerjanya menjadi lingkungan yang menyenangkan karena dengan lingkungan yang menyenangkan tersebut akan terjalin hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun antara pimpinan dengan pegawai. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut diharapkan dapat meningkatkan pegawai dalam berinovasi.
- 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 Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Helman,F., 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral 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.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group.

Panjaitan, H.Hotler. *'Indikator Kinerja Utama (IKU)'*.
Sintang.go.id/dinas-pm- dan-
pemdes. 13 PT 2023.