PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KABUPATEN BOGOR

[1)]Riana Lestari, [2)]Yasnimar Ilyas

[1)]Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: rianalestari640@gmail.com
[2)]Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: yasnimar.ilyas@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work motivation on organizational commitment of Satpol PP Bogor Regency employees. This type of research is quantitative causality. Research results show partial hypothesis test results indicate that the variable job satisfaction and work motivation are proven to have an influence on organizational commitment of Satpol PP Bogor Regency employees where the t value of each independent variable is more greater than the value of t table. Simultaneous hypothesis test results obtained P value of 20,706 with a value of Siq. 0,000 <0.05. This proves that simultaneously the variables of job satisfaction and work motivation together have an influence on organizational commitment of Bogor Regency Satpol PP employees. The coefficient of determination test results obtained Adjusted R square value of 0.381 or 38.1%. This shows that job satisfaction and work motivation contribute to organizational commitment by 38.1% while the remaining 61.9%, organizational commitment of employees is influenced by other factors which in this study were not examined.

***Keywords**: Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Hasil Penelitian menunjukka hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai satpol PP Kabupaten Bogor dimana nilai t hitung masing-masing variable bebas nilainya lebih besar dari nilai t tabel. Hasil uji hipotesis secara simultan di peroleh nilai P Value sebesar 20.706 dengan nilai *Siq.0,000 < 0,05*. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,381 atau 38.1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 38.1% sedangkan sisanya 61.9%, komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Pegawai adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan atau instansi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Selain kepuasan kerja, perusahaan atau instansi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi pegawai yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hasil pengamatan peneliti, dalam realitasnya motivasi kerja karyawan di Kantor Bandan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja pegawai dimungkinkan karena kurangnya pemahaman organisasi terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai, disamping itu pula adanya dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya. Dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen yang akan mencerminkan tingkat kesungguhan dalam menjalankan pekerjaanya.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor?
4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian perlu ditentukan tujuan, agar peneliti tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2001) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

Robbins dan Judge (2009:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2010: 101) mendefinisikan komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Umar (2008 : 213), menyatakan bahwa :

”Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya

mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya"

Menurut Hellriegel dan Slocum (2011:88), kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja rendah dapat mengakibatkan absensi, keterlambatan, dan kesehatan mental.

Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Kompensasi (upah atau gaji)
3. Promosi Jabatan
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Supervisi
6. Lingkungan kerja

2.1.3 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu variabel psikologi perilaku individu yang perlu diketahui oleh setiap organisasi. Pemimpin yang memahami motivasi akan mudah menggerakkan karyawan atau bawahannya melakukan kegiatan terbaik untuk kepentingan organisasi.

Dessler (1993:328), menyatakan bahwa: "Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran".

Sedangkan menurut As'ad (1995:120): "Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu".

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Boleh dikatakan bahwa semua aktivitas organisaisi dalam pencapaian tujuan tidak akan terlaksana dengan baik apabila tanpa didukung oleh orang-orang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan aktifitasnya. Motivasi pada hakekatnya adalah daya gerak atau daya dorong yang datangnya dari luar diri seseorang maupun organisasi, dan semua tingkah laku pada dasarnya mempunyai motif, karena itu untuk dapat memahami tingkah laku para pegawai seorang pemimpin atau administrator perlu mengerti seluk beluk dan mampu mengapresiasikan dalam perilaku kepemimpinannya, dalam menggerakan pegawainya untuk bekerja guna mencapai hasil atau produksi yang diharapkan bersama.

Menurut Abraham Maslow (1994:81) berpendapat bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan tingkat pertama berupa : sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini sifatnya harus segera dapat dipenuhi.
2. Kebutuhan akan rasa keamanan (*safety needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan penderitaan baik bersifat fisik maupun mental/emosional.
3. Kebutuhan sosial (*sosial needs*) yaitu kebutuhan untuk sosialisasi atau berafiliasi dengan orang lain, seperti : Misalnya kebutuhan untuk diterima, rasa cinta, persahabatan, kontak sosial dan sebagainya.
4. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting *(sense of importance*).
5. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.

6. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
7. Kebutuhan akan prestige (*estem needs*) atau kebutuhan ego, kebutuhan akan rasa keakuan atau akan penghargaan atas kemampuan diri. Kebutuhan ini bisa berkaitan dengan kompetensi, kemampuan dan pengetahuan dan bisa pula berkaitan dengan reputasi seseorang (status, prestasi, dikenal orang, penghargaan dan rasa hormat dari orang lain).
8. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk merealisasikan potensi diri dan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan, serta tujuan penemuan diri (*self fulfillment*) sehingga ia bisa menjadi dirinya sendiri.

2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2000), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dikembangkan dari telaah teoritis atau literatur, dimana sumber literatur dapat berasal dari literatur yang dipublikasikan (seperti: jurnal, skripsi, paper, makalah seminar, dll). Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

H1 : Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

H2 : Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

H3 : Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

3 METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:59) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Satpol PP Kabupaten Bogor. Waktu penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan, dimulai pada bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak yang bekerja pada Bidang Pembinaan dan Pemeriksaan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor yang berjumlah 65 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak kita selidiki, dan di anggap bisa mewakili keseluruhan populasi, jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya (Supomo, 2002). Dalam penelitian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi

yaitu 65 orang atau pegawai. Dalam penelitian ini pengambilan sampel di lakukan dengan metode *saturation sampling* yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
   Teknik ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Supomo dan Indriantoro, 2002:164). Kuesioner dalam penelitian ini disampaikan secara langsung oleh peneliti, karena lokasi antar responden dan peneliti relatif berdekatan.
2. Observasi
   Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.
3. Studi Pustaka
   Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan tahap analisis data (pengolahan data), maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2015 : 52).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur data suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2015 : 52).

3.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, antara lain chi kuadrat, uji lilliefors, dan uji kolmogorov-Smirnov (Sulistyo, 2012:50).

2. Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas dapat di deteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang di gunakan adalah: (Sulistyo, 2012: 56)

a. Jika VIF di sekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoloniaritas.
b. Jika Koefisien antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah koloniaritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian eror tidak konstan untuk beberapa nilai X, pendekteksian konstan tidaknya varian eror dapat di lakukan dengan menggambar grafik antar Y dengan residu. Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian eror di katakan konstan. (Sulistyo, 2012 : 57).

3.5.2 Uji Kolerasi

Besarnya koefesien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefesien korelasi menunjukkan

kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefesien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y), yang dinyatakan dengan rumus (Djarwanto PS, 2009 : 299). Rumus dari model regresi linier adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana:

Y = Komitmen organisasi
A = Nilai Konstanta
b1 = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja
b2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja
X1 = Kepuasan kerja
X2 = Motivasi kerja

3.5.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Statistik T (Uji t-Test)

Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik t, hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kinerja) terhadap variabel terikat (motivasi dan lingkungan kerja) secara terpisah atau parsial. Kriteria pengujian

2. Uji Statistik F (Uji f-Test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

- Ho diterima dan H3 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan > 0,05.
- Ho ditolak dan H3 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05.

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:84). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung *(correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment.* r hitung diperoleh dari hasil output SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari tabel r kritis. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung			r tabel	Keterangan
	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi		
Pertanyaan 1	0,632	0,594	0,665	0.241	Valid
Pertanyaan 2	0,484	0,551	0,457	0.241	Valid
Pertanyaan 3	0,647	0,587	0,442	0.241	Valid
Pertanyaan 4	0,597	0,55	0,503	0.241	Valid
Pertanyaan 5	0,662	0,47	0,671	0.241	Valid
Pertanyaan 6	0,766	0,392	0,616	0.241	Valid
Pertanyaan 7	0,736	0,609	0,626	0.241	Valid
Pertanyaan 8	0,637	0,6	0,513	0.241	Valid
Pertanyaan 9	0,766	0,674	0,747	0.241	Valid
Pertanyaan 10	0,736	0,575	0,521	0.241	Valid
Pertanyaan 11	0,73	0,358	0,744	0.241	Valid
Pertanyaan 12	0,599	0,501	0,401	0.241	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diperoleh nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan atau indikator pengukur variabel dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari nilai r tabel (0,241). Nilai r tabel dalam ini diperoleh dari ketentuan tabel r kritis dimana untuk jumlah sampel 65 dengan taraf siginifikansi 5%. nilai r tabelnya adalah 0,241. Dengan demikian karena nilai r hitung > r tabel maka indikator instrumen pengukur atau indikator dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur data suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach *Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005 : 41-42). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel milainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian maka indikator atau instrumen pengukur variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

4.3 Analisa Data

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Komitmen Organisasi	1,000	,512	,569
	Kepuasan Kerja	,512	1,000	,471
	Motivasi Kerja	,569	,471	1,000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasi		,000	,000
	Kepuasan Kerja	,000		,000
	Motivasi Kerja	,000	,000	
N	Komitmen Organisasi	65	65	65
	Kepuasan Kerja	65	65	65
	Motivasi Kerja	65	65	65

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji korelasi diatas diperoleh nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,512, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bidang Pembinaan dan Pemeriksaan Kabupaten Bogor dinyatakan kuat sebesar 0,512. Sedangakan nilai korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,569, dengan demikian dapat

diambil kesimpulan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bidang Pembinaan dan Pemeriksaan Kabupaten Bogor dinyatakan kuat sebesar 0,569.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,869	5,482		2,53	,014
	Kepuasan Kerja	,271	,096	,314	2,814	,007
	Motivasi Kerja	,449	,119	,421	3,782	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji regresi seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y= 13.869 + 0,271 X1 + 0,449 X2. Intepretasi dari persamaan yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

a. Nilai intercept/kontansta sebesar 13.869 menunjukkan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai kepuasan kerja maupun nilai motivasi kerja maka nilai komitmen organisasi pegawai akan konstan/tetap sebesar 13.869.
b. Nilai koefeisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap ada satu peningkatan nilai kepuasan kerja walaupun hanya satuan angka maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,271.
c. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja sebesar 0.449 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan nilai motivasi kerja walaupun hanya satuan angka maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,449.

Dari persamaan regresi tersebut juga dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai arah yang positif dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor. Sedangkan variable yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah variable motivasi kerja, yaitu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.449.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Keputusan
Kepuasan Kerja	2,814	1,997	Ho ditolak , ha diterima
Motivasi Kerja	3,782	1,997	Ho ditolak , ha diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diatas diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variable bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) nilainya > t table (1,997). Dengan ketentuan hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai t hitung> t table, maka dalam uji hipotesis ini terbukti bahwa secara parsial variable kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564,834	2	282,417	20,706	,000[b]
	Residual	845,628	62	13,639		
	Total	1410,462	64			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil uji regresi pada tabel di atas di peroleh nilai F sebesar 20.706 dengan P Sig. 0,000. Dengan pengujian hipotesis maka dapat di simpulkan bahwa nilai P Value < 5%, hal ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian ini layak digunakan. Kemudian dari hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 20.706 dengan nilai siginifikansi sebesar 0,000 < 0,05. sedangkan nilai F tabel untuk sampel yang berjumlah 65 dengan taraf signifikansi 5% nilainya adalah 2.745 Dengan ketentuan hipotesis bahwa, jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima maka, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan siginifikan terhadap komitmen organisasi anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor dapat diterima.

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633[a]	,400	,381	3,69312

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,381 atau 38.1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 38.1% sedangkan sisanya 61.9%, komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dijelaskan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kontrak satpol PP Kabupaten Bogor dimana nilai t hitung nilainya lebih besar dari nilai t tabel.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai satpol PP Kabupaten Bogor dimana nilai t hitung nilainya lebih besar dari nilai t tabel .
3. Hasil uji hipotesis secara simultan di peroleh nilai P Value sebesar 20.706 dengan nilai *Siq.0,000 < 0,05.* Hal ini membuktikan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.
4. Variable yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah variable motivasi kerja, yaitu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.449.

5.2 Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai satpol PP Kabupaten Bogor dipengaruhi oleh motivasi kerja secara dominan jika dibandingkan dengan kepuasan kerja oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen selalu mengupayakan agar motivasi pegawai yang selama ini sudah cukup baik tetap dipertahankan dengan cara misalnya pihak organisasi perlu memperhatikan lagi

kebutuhan-kebutuhan pegawai lebih–lebih dalam hal kebutuhan fisiologis seperti pembayaran gaji yang cukup dan jaminan masa tua serta tunjangan-tunjangan lain yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai untuk dapat bertahan di organisasi tersebut

2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai maka pihak organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang mungkin dianggap belum maksimal misalnya, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda sesuai kemampuan pegawai dan sebagainya.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lain lain untuk mengukur komitmen organisasi seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga komitmen pegawai yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

Alex. S. Nitesemito. *Manajemen Personalia. Jakart*a. Ghalia Indonesia : 1996

_____ *Manajemen Personalia. Jakart*a. Ghalia Indonesia : 2001

Anak Agung Gde Mantra Suarjana, I Komang Mahayana Putra dan Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati, 2016 Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali Kampus Bukit Jimbaran-Bali,

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta: Indeks. 2006

Dewabrata dan Ma'mun. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. 2001

Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana dan Putu Saroyeni Piartrini, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. *How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill. 200

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*

Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003

Ilyas Yasnimar (Komitmen Terhadap Organisasi Dilihat DariKepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kabupaten Bogor)

Indriantoro N. Dan Supomo B (2002), Metodologi Penelitian Bisinis untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE Yogyakarta, 2002

Kusumastuti. Manajemen Personalia. Jakarta: Salemba Empat. 2005

Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: BPFN. 2001

Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama

Maslow, H Abraham. *Motivasi dan Kepribadian*, Jilid I dan II, Terjemahan Nurul Iman, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta. 1994

Mas'ud. Konsep Dasar MSDM. Yogyakarta: BPFE. 2004

Mathis. dan S.E. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Citra Media . 2002

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12 Buku I. Jakarta: Salemba Empat. 2008

Riduwan. Organisasi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFN. 2002

Ruky. Manajemen (Sebuah Pengantar). Bandung: Tiga Aksara. 2003

Schuller, R.S. dan S.E. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Citra Media . 1999

Siagian, Sondang P. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002

Sugiono, DR, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alpabeta. 2000

Tjahjadi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2001

Tjiptono, Fandy. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2005

Triguno. *Konsep-konsep Dasar Administrasi Negara dan Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bina Aksara. 2003

Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. Pengantar Statistika. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.

Wahid. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. 2001

Wursanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Jaya. 2005

Yudono, Widyo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Diponegoro. 2010