

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA DI KABUPATEN MERANGIN PROVINSI JAMBI

Oleh:

Ilhami Putra¹ Dahliana Kamener¹ & Elfitra Azliyanti¹
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bung Hatta
e-mail: ilham242999@yahoo.com

PENDAHULUAN

Komitmen karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi keberadaan atau eksistensi sebuah organisasional. Komitmen akan mendorong karyawan bangga dan bersedia memberikan yang terbaik untuk mendorong kemajuan serta terjaganya eksistensi perusahaan. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

Menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografi yang mencakup gender, usia, status

pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi [1].

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi yaitu berjumlah 79 orang.

Dalam rangka mendapatkan ukuran sampel yang tepat dan akurat maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Dalam metode sensus peneliti langsung melakukan observasi pengumpulan data secara langsung kepada seluruh pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Ringkasan Pembentukan Model Regresi Berganda

Keterangan	Koefisien Regresi	Standar Error	t-stat
(Constanta)	9.097	2.430	3.743
Komitmen Organisasional	0.502	0.045	11.164
Motivasi Kerja	0.142	0.054	2.229

Sumber: Lampiran 10 Olahan Data SPSS

Pada Tabel 1 terlihat bahwa setiap variabel independen telah memiliki koefisien regresi yang dapat dibentuk dalam sebuah model regresi berganda seperti terlihat di bawah ini:

$$Y = 9.097 + 0.502X_1 + 0.142X_2$$

Pada model persamaan regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 9.097. Nilai koefisien tersebut dapat dimaknai ketika diasumsikan variabel komitmen organisasional dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan maka perubahan yang terjadi pada komitmen organisasional yang dimiliki pegawai adalah sebesar konstanta yaitu 9.097. Nilai konstanta tersebut juga menunjukkan tanpa keberadaan motivasi kerja dan kepuasan kerja tingkat komitmen organisasional yang dimiliki masing-masing pegawai terus mengalami peningkatan.

Pada model persamaan regresi berganda juga diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.502. Nilai koefisien tersebut menunjukkan ketika diasumsikan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan mendorong menguatnya komitmen organisasional pegawai sebesar 0.502 dengan asumsi faktor lain selain motivasi kerja dianggap tetap atau konstan dan sebaliknya.

Pada model persamaan regresi juga terlihat variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.142. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa jika diasumsikan terjadi peningkatan

kepuasan pegawai sebesar 1% akan mendorong meningkat atau menguatnya komitmen organisasional pegawai sebesar 0.142 dengan asumsi faktor lain selain kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Hasil yang diperoleh sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh [2], yang menyatakan motivasi kerja yang terbentuk karena adanya sejumlah kebutuhan yang harus dipenuhi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan komitmen yang lebih kuat pada organisasi. Hal yang sama juga dijelaskan oleh [3], yang mengungkapkan terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja di Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Temuan yang diperoleh sejalan dengan teori [4], serta teori [5], yang mengungkapkan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong komitmen organisasional

yang lebih tinggi dalam diri karyawan. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan adanya rasa bangga yang mereka miliki untuk menjadi bagian dari organisasi. Komitmen tersebut akan memperkuat beban moral yang dimiliki masing masing karyawan untuk menjaga eksistensi organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari sejumlah masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja di kabupaten merangin provinsi jambi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja di kabupaten merangin provinsi jambi.

Saran

Perusahaan diharapkan melalui pimpinan dapat mendorong motivasi pegawai, upaya tersebut dilakukan dengan memberikan porsi tanggung jawab yang adil kepada setiap pegawai, serta memberikan jaminan kepada mereka bahwa setiap prestasi yang diraih akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan prestasi yang meningkatkan citra diri masing masing pegawai. Melalui peningkatan motivasi kerja yang dimiliki masing masing pegawai diharapkan dapat memperkuat komitmen mereka kepada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- [2] Daniel Katz & Robert L. K. (2013). *The Social Psychology of Organization. Psychological Review* (Second Edi, Vol. 4). New York: Folk International. <https://doi.org/10.1037/h0072331>
- [3] Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (2013). *Organizational Behavior : Organizational Contexts. Contexts* (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- [4] Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). Fundamentals of organizational behaviour key concepts, skills, and best practices. *Canada Cataloguing in Publication*, 2, 1–20.
- [5] Rivai, V. & E. J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Robbins Stephen P dan Judge Timothy. (2012). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- [7] Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (14th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- [8] Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Riset Pembagunan Manusia*, 4(1).

