

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DISNAKERKARAWANG

Akmal Khairi Sudrajat

[mn20.akmalsudrajat@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.akmalsudrajat@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Universitas Buana Perjuangan

### Abstrak

Penelitian ini ditujukan guna mengetahui juga menganalisis variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja juga komitmen organisasi ialah dua faktor pentingnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pendekatan yang difungsikan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-verifikatif. Responden dalam penelitiannya ini adalah pegawai dengan sampel sebanyak 92 orang pegawai di Dinas Tenaga Kerja Karawang. Teknik analisisnya yang dipakai ialah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Teknik analisis data di penelitiannya ini memfungsikan SPSS V26. Hasil penelitian deskriptif pada variabel motivasi kerja memiliki kriteria "baik", untuk variabel komitmen organisasi juga memiliki kriteria "baik", dan variabel kepuasan kerja memiliki kriteria "puas". Hasil uji parsial variabel motivasi kerjanya (X1) bisa disimpulkan yakni Motivasi Kerja X1 berpengaruh positif secara signifikan bagi Kepuasan Kerja (Y). Perolehan uji parsial variabel komitmen organisasi (X2) bisa disimpulkan yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan bagi Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji simultan bisa disimpulkan yakni variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berdampak signifikan bagi Kepuasan Kerja.

**Kata kunci:** Msdm, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the variables of work motivation and organizational commitment to employee job satisfaction. Work motivation and organizational commitment are two important factors that influence the level of job satisfaction. The approach used in this research is quantitative with descriptive- verification type of research. Respondents in this study were employees with a sample of 92 employees at the Karawang Manpower Office. The analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression. This research data analysis technique uses SPSS V26. The results of descriptive research on work motivation variables have "good" criteria, for organizational commitment variables also have "good" criteria, and job satisfaction variables have "satisfied" criteria. The partial test results of the work motivation variable (X1) can be concluded that X1 Work Motivation has a significant positive effect on Job Satisfaction (Y). The partial test results of the organizational commitment variable (X2) can be concluded that organizational commitment has a significant positive effect on Job Satisfaction (Y). Simultaneous test results can be concluded that the variables of Work Motivation and Organizational Commitment together have a significant effect on Job Satisfaction.*

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

### 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya pada manusia punya peranannya secara krusial dalam organisasi, termasuk dalam kegiatan operasional perusahaannya. Persepsi terhadap suatu perusahaan atau organisasi, baik positif maupun negatif, secara signifikan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Sasaran pengelolaan sumber daya manusia miliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawannya, yaitu diharapkan mampu meraih prestasi untuk mencapai tujuan lembaga pemerintah. Karyawan adalah sumber daya utama institusi tersebut dan memiliki

peran krusial sebagai pemikir, perencana, dan pengatur kegiatan organisasi. Sebagai bagian yang vital dari sistem pemerintahan, pegawai berperan sebagai pelayan masyarakat dan diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang setara dan adil, dengan berlandaskan pada kesetiaan dan kepatuhan terhadap Pancasila dan UUD 1945. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai praktik dan strategi yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan tenaga kerja, yang merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi. Fokus awal pada manajemen sumber daya manusia ialah memastikan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins dan Judge dalam Edison dkk. (2019:217): "Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk sebuah organisasi, menemukan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi dengan karyawan yang kurang puas." Pegawai akan merasa puas jika rekan kerja atau pimpinan memberikan motivasi.

Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong internal yang mendorong individu untuk mengejar dan mencapai tujuan mereka. Motivasi menanamkan keinginan yang kuat dan memberikan dorongan yang diperlukan untuk berprestasi (Marpaung, sebagaimana dikutip dalam Safitrianingsih, 2020). Motivasi dapat dipandang sebagai rencana strategis atau aspirasi yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan sambil menghindari kegagalan hidup. Individu yang memiliki motivasi memiliki kekuatan guna mencapai kesuksesan dalam hidup. Oleh sebab itu, motivasi memainkan peran penting dalam komitmen organisasi, karena motivasi merupakan elemen kunci dalam pengembangan komitmen tersebut.

Komitmen organisasi, seperti yang didefinisikan oleh Priansa (2020:232), adalah pengenalan emosi, keterikatan, serta kesetiaan yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap organisasi di mana mereka berkontribusi dan bekerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi tercermin saat sikap penerimaannya, kepercayaan yang mendalam terhadap nilai dan tujuan keorganisasian, serta motivasi yang besar guna mengedepankan dan menjadi bagian integral dari anggota organisasi dalam mencapai visi juga misi yang sudah ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja juga Transmigrasi Wilayah Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS) merupakan lembaga yang fokus pada isu ketenagakerjaan juga transmigrasinya di Kabupaten Karawang. Keberadaan organisasi ini diatur oleh sejumlah peraturan hukum, salah satunya adalah kewajiban bagi pegawai untuk mengikuti ketentuan yang tercantum di Pasal 2 Peraturan Pemerintah Bernomor 30 Sejak 1980. Kedua, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Bupati Karawangnya Bernomor 51 Tahun 2014 mengenai posisi, tugas, dan fungsi Dinas Tenaga Kerja juga Transmigrasinya Wilayah Kabupaten Karawang. Dalam pasal 3 peraturan pada Bupati Karawang, Di Dinas Tenaga Kerja juga Transmigrasinya Kabupaten Karawang memiliki tanggung jawab utama untuk mendukung Bupati dalam menjalankan sebagian urusan pemerintahan daerah yang berkaitan dengan tenaga kerja juga transmigrasinya, serta melaksanakan tugas tambahan yang diberikan bagi pemerintah daerahnya yang berlokasi di Jalan Surotokunto KM. Warungbambu, Wilayah Berkecamatan di Karawang Timur, Kabupaten Karawang, di Jawa Barat 41371, telepon: (0267) 432008.

Menurut data kepuasan kerja dari Dinas Ketenagakerjaan, karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Situasi ini cenderung berdampak positif pada tingkat komitmen dan motivasi mereka. Tingkat komitmen dan motivasi yang

tinggi pada akhirnya dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan antara lain kurangnya pengakuan dari pimpinan dan gaji atau upah yang tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Indikator harus selalu di perhatikan pada suatu organisasi, dimensi bertujuan untuk mengetahui tingkat para pesaing bisnis yang ada. Tanpa dimensi ini suatu organisasi tidak dapat mengetahui keluhan kesah para pegawai. Sebelum penelitian, untuk mengetahui bagaimana keadaan dari segi indikator.

Hasil pra survei penelitian pada 30 responden menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam dimensi upah dan terkait variabel kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa upah yang diberikan kepada mereka atas kinerja yang telah dilakukan tidak dianggap baik atau tidak cukup memadai. Hal ini menunjukkan bahwa ada yang harus diperbaiki sistem upah dan promosi pada variabel kepuasan kerja agar Dinas Ketenagakerjaan lebih adil dan dapat memotivasi pegawai dengan lebih baik. Melihat dari permasalahan-permasalahan tersebut peneliti tertarik mengambil judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DISNAKER KARAWANG".

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian inipun menggunakan metode kuantitatif pada pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan guna mengetahui nilai dari setiap variabel melalui data numerik yang kemudian dianalisis memakai regresi linear berganda dengan SPSS versi 26 guna melihat hubungan antar variable. Penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan ini mempunyai jumlah populasi 120 orang responden, makanya peneliti mengambil 100% jumlah populasi dan sampel yang muncul pada Dinas Ketenagakerjaan yaitu berjumlah 92 orang responden.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian Uji

#### Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

Motivasi Kerja (X1)		Komitmen Organisasi (X2)		Kepuasan Kerja (Y)		Nilai R Tabel	Keterangan
Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Item Pernyataan	Nilai R Hitung		
X1.1	0,538	X2.1	0,825	Y1	0,637	0,374	VALID
X1.2	0,729	X2.2	0,712	Y2	0,653	0,374	VALID
X1.3	0,797	X2.3	0,753	Y3	0,711	0,374	VALID
X1.4	0,747	X2.4	0,879	Y4	0,756	0,374	VALID
X1.5	0,598	X2.5	0,605	Y5	0,782	0,374	VALID
X1.6	0,450	X2.6	0,775	Y6	0,716	0,374	VALID
X1.7	0,538	X2.7	0,846	Y7	0,620	0,374	VALID
X1.8	0,545	X2.8	0,820	Y8	0,715	0,374	VALID
X1.9	0,647	X2.9	0,752	Y9	0,611	0,374	VALID
		X2.10	0,815			0,374	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Hasil uji validitas data dari semua pertanyaan di setiap variabel menampilkan yakni semua item pernyataan yang dipakai guna mengukur variabel dalam penelitiannya ini memiliki nilai r hitung yakni melebihi nilai r tabel yang ditetapkan besaran 0,374. Hal ini menampilkan yakni semua indikator tersebut ialah valid dan bisa dimanfaatkan guna mengevaluasi variabel yang diteliti pada penelitian ini.

#### Uji Reliabilitas

Berikut ialah hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,805	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,858	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Hasil uji realibilitas data dari keseluruhan pertanyaan variabel (X1), (X2) dan (Y) menampilkan yakni seluruh variabel mempunyai bernilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ). Dengan perolehan uji reliabilitas

> 0,60 ini, bisa disimpulkan yakni variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), juga Kepuasan Kerja (Y) dapat dianggap reliabel.

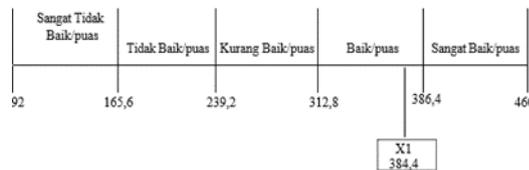
### Analisis Deskriptif

Pemaparan hasil penelitian menunjukkan jawaban terhadap masalah yang diangkat berdasarkan nilai frekuensi, persentase, dan rata-rata, dengan deskripsi yang berkaitan dengan tiga variabel yang diteliti. Ini juga menyajikan perhitungan indikator yang mendukung masing- masing variabel serta dimensi- dimensi yang terkait. Berikut rekapitulasi hasil skor kuesioner pada setiap variabel.

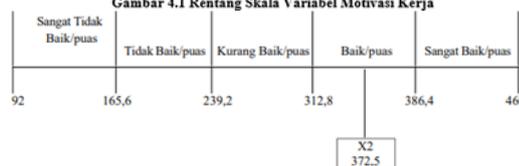
Tabel 4.3 Rekapitulasi Skor Kuesioner

Variabel	Rata-Rata Skor	Kriteria
Motivasi Kerja	384,4	Baik
Komitmen Organisasi	372,5	Baik
Kepuasan Kerja	374	Puas

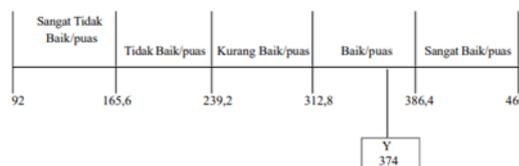
Sumber : Hasil Olah data SPSS V.26, 2024



Gambar 4.1 Rentang Skala Variabel Motivasi Kerja



Gambar 4.2 Rentang Skala Variabel Komitmen Organisasi



Gambar 4.3 Rentang Skala Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel dan gambar dijelaskan bahwa variabel motivasi (X1) yang terdiri dari 9 pernyataan dengan rata rata skor 384,4 lalu variabel komitmen organisasi (X2) yang terdiri dari 9 pernyataan dengan rata rata skor 372,5 dan variabel kepuasannya (Y) yang terdiri dari 10 dinyatakan dengan rata rata skor 374. bisa disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi bagi kepuasan kerjanya mempunyai kriteria yang baik dan puas.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62873226
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,052
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,473
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 4.4 Uji Normalitas (Kolmogorov- Smirnov)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Pada tabel 4.4 diatas uji normalitas bisa diketahui yakni menyeluruh variabel penelitian pada penelitiannya ini mendapatkan nilai signifikansi 0,200 yang artinya melebihi besaran yakni (>) 0,05 makanya bisa disimpulkan yakni datanya berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas :

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,012	1,512		2,652	,009
MOTIVASI	-,030	,053	-,082	-,566	,573
KOMITMEN ORGANISASI	-,024	,047	-,073	-,504	,615

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Perhitungan yang disajikan pada Tabel 4.5 menampilkan yakni nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja juga komitmen organisasi keduanya melebihi besaran dari 0,05 (yaitu 0,573 dan 0,615). Hal ini mengarah di kesimpulan yakni tidak ada heteroskedastisitas

**Uji Multikolinearitas**

Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4,034	2,371		-1,701	,092		
MOTIVASI	,686	,083	,535	8,262	,000	,528	1,895
KOMITMEN ORGANISASI	,505	,074	,440	6,803	,000	,528	1,895

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Perolehan analisis multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 4.6 dalam penelitiannya ini menunjukkan yakni nilai VIF untuk motivasi kerja juga komitmen organisasi adalah 1,895, sedangkan nilai Tolerance mencapai 0,528. Hal ini mengindikasikan yakni tidak terdapat multikolinearitas dengan variabel independen, sebab nilai Tolerance guna tiap variabelnya lebih besar dari 0,1 juga nilai VIF berada di bawah 10. Oleh karena itu, bisa disimpulkanyakni tidak ada multikolinearitas denganvariabel independen di penelitian ini.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 4.7 Perolehan Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,001	2,455		-1,630	,107
	MOTIVASI	,686	,084	,535	8,145	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	,505	,076	,439	6,675	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26

Persamaan regresi yang dibuat dalam uji regresi ini berdasarkan tabel di atas adalah:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$= e$

$$Y = -4,001 + 0,686 X_1 + 0,505 X_2$$

Mendasari tabel di atas hasil perhitungan regresi linier bergandanya diatas bisa diuraikan atau dimaknai sebagai berikut yakni:

**a. Nilai konstanta (a)** = -4.001 menampilkan yakni adanya beberapa variabel yang mempunyai pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa variabel independen seperti Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai yang tetap sebesar 0 persen, yang berarti tidak mengalami perubahan, sehingga nilai Kepuasan Kerja adalah - 4.001.

**b. Motivasi Kerjanya (X1) Bagi Kepuasan Kerja**

(Y) = 0,686 Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,686, nilai koefisien antara motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai positif. berarti, dalam model regresi yang dibangun, motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y). Ini bisa disebabkan oleh motivasi kerja (X) yang memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

c. Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) = 0.505 Variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja

(Y) dengan nilai sebesar 0,505, nilai koefisien antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai positif. berarti, dalam model regresi yang dibangun,

komitmen organisasi (X2) memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y). Ini bisa disebabkan oleh komitmen organisasi (X) yang memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 4.8 Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,795	,790	2,68800

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Menyesuaikan nilai R-Square yang tinggi, yaitu 0,795, bisa disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi juga komitmen organisasi agi kepuasan kerja karyawan ialah sebesar 79,5%. Ini menampilkan bahwa motivasi kerja juga komitmen terhadap organisasinya berdampak pada kepuasan kerjanya pada Dinas Tenaga Kerja Karawang dengan kontribusi sebesar 79,5%. Sementara itu, sisanya 20,5% (100% - 79,5%) dipengaruhi dari faktor-faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, dan kinerja pegawai. Variabel independen, yaitu motivasi dan komitmen organisasi, dapat dilihat secara kolektif dalam hubungannya dengan variabel dependen kepuasan kerja, yang ditunjukkan melalui nilai koefisien. Hal ini

menampilkan bahwa variabel independen secara simultan berdampak bagi variabel dependen.

### Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 4.9 Uji T (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-4,001	2,455		-1,630	,107
	MOTIVASI	,686	,084	,535	8,145	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	,505	,076	,439	6,675	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

Menyesuaikan tabel 4.9 di atas, berikut adalah perolehan uji t:

1. Variabel motivasi kerjanya (X1) diketahui bahwa Bernilai sig. Motivasi Kerja (X1) sebesar ,000 < 0,05, daripada nilai t hitung 8.145 > 1.660. Bisa disimpulkan Motivasi Kerjanya X1 berdampak signifikan bagi Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel komitmen organisasinya (X2) diketahui bahwa Bernilai sig. Komitmen Organisasi X2 sebesar ,001 > 0,05, sedangkan nilai t hitung 6.675 > 1.660. Bisa disimpulkannya komitmen organisasi berdampak signifikan bagi Kepuasan Kerjanya (Y).

### Uji F (Simultan)

Berikut Perolehan Uji F (simultan) :

Tabel 4.10 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2435,717	2	1217,859	168,554	,000 <sup>b</sup>
	Residual	628,605	87	7,225		
	Total	3064,322	89			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V26.

### nnv

k Menyesuaikan tabel di atas, hasil dari uji hipotesis Uji F menampilkan bahwa nilai F tabel adalah 2,79, sedangkan nilai F hitungnya mencapai 168,554 dengan signifikansinya sebesar 0,000 yang kurang pada 0,05. Ini artinya yakni dengan simultan, motivasi kerja juga komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan bagi kepuasan kerja.

### Pembahasan Penelitian

#### Pembahasan Deskriptif

##### 1 Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 384,4 dan beradapada rentang skala dengan interval 312,8 – 386,4 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja di Dinas Ketenagakerjaan pada tarap "baik", dilihat dari jawaban responden indikator pada variabel motivasi kerja mendapatkan skor yang tinggi.

##### 2 Komitmen Organisasi (X2)

Variabel komitmen organisasi dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 372,5 dan berada pada rentang skala dengan interval 312,8 – 386,4 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Dinas Ketenagakerjaan pada tarap "baik", dilihat dari jawaban responden indikator pada variabel komitmen organisasi mendapatkan skor yang tinggi.

##### 3 Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja dalam analisis deskriptif memiliki rata-rata skor sebesar 374 dan berada pada rentang skala dengan interval 312,8 – 386,4 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan pada tarap "puas", dilihat dari jawaban responden indikator pada variabel kepuasan kerja mendapatkan skor yang tinggi.

### **Pembahasan Verifikatif**

#### **1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Motivasi kerja berdampak besar bagi tingkat kepuasan seorang karyawan dalam pekerjaannya. Saat individu merasa terdorong untuk berusaha, baik melalui insentif eksternal seperti penghargaan dan promosi atau motivasi internal seperti pencapaian pribadi dan rasa tanggung jawab, pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan secara individu bagi kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan, karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05. Ini didukung oleh teori (Locke dan Latham, 2020) mengemukakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang berdampak positif bagi motivasi juga kepuasan kerja. Pegawai yang diberi tujuan yang jelas dan realistis merasa lebih puas ketika mereka berhasil mencapainya, yang menaikkan kepuasan kerja pegawai. Itu sejalan dengan peneliti yang diterapkan oleh (Chealsy Lawren, 2023) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor" dinyatakan yakni motivasi berdampak positif juga signifikan bagi kepuasan kerjanya.

#### **2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Bagi Kepuasan Kerja (Y)**

Pegawai yang melihat yakni organisasi berkomitmen untuk mendukung mereka cenderung merasa lebih loyal dan puas dengan pekerjaannya. Komitmen Keorganisaian berdampak secara parsial bagi kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan, sebab nilai signifikansinya itu melebihi rendah dari 0,05. Ini didukung oleh teori (Aranya dalam Trisnaningsih, 2021). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keyakinan dan penerimaan terhadap tujuannya juga nilai- nilainya yang diusung oleh organisasi, sebuah niat untuk berusaha secara maksimal demi kepentingan organisasi, serta harapannya guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ini sejalan dengan peneliti yang dilaksanakan oleh (Dista Amalia Arifah Candra Romadhon, 2017) menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara variabel komitmen organisasinya dan kepuasan kerja.

#### **3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Motivasi juga komitmen dalam organisasi miliki peranan krusial yakni membangun kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan yakni motivasi kerja juga komitmen organisasi punya pengaruh yang signifikan bagi kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menampilkan bahwa motivasikerja juga komitmen organisasi secara bersamaan memiliki pengaruhnya bagi kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Karawang. Ini didukung oleh teori (Herzberg dalam, safitrianingsih 2020) menekankan pentingnya faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dalam meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, komitmen organisasinya mencakup rasa keterikatan dan identifikasi pegawai bagi nilai- nilai juga tujuan organisasi. Ini sejalan dengan peneliti yang dilaksanakan oleh (Nuning Nurma Dewi, 2019) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan"

dinyatakan yakni adanya dampak positif juga signifikan dengan parsial dan simultan antara variabel motivasi juga komitmen organisasi bagi kepuasan kerjanya juga kinerja karyawan.

#### **4. KESIMPULAN**

Mendasari hasil penelitian yakni sudah diuraikan sebelumnya maka bisa ditarik beberapa kesimpulan dan saran berikut ini;

- 1 Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Karawang berada dalam kriteria “Baik”. Sudah di buktikan dalam hasil analisis deskriptif variable motivasi kerja.
- 2 Komitmen Organisasi pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan berada dalam kriteria “Baik”. Sudah di buktikan dalam hasil analisis deskriptif variable komitmen organisasi.
- 3 Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Karawang berada dalam kriteria “Puas”. Sudah di buktikan dalam hasil analisis deskriptif variable kepuasan kerja.
- 4 Motivasi Kerja dengan parsial berdampak signifikan bagi kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Karawang
- 5 Komitmen Organisasi dengan parsial berdampak positif juga signifikan bagi Kepuasan Kerja di pegawai Dinas Ketenagakerjaan Karawang.
- 6 Motivasi Kerja juga Komitmen Organisasinya dengan simultan berdampak positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Karawang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, Michael. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hiriyappa, B. (2018). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd. Publishers.
- Dessler, Garry. (2017). *Human Resources Management*. Pearson Education Limited.
- Daft, Richard L. (2015). *Management (12th Edition)*. Cengage Learning, Boston, MA, United States of America.
- Dewi, N. N., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/500>.
- Fallatah, R. H. M., & Syed, J. A. (2018). *Critical Review of Maslow's Hierarchy of Needs Employee Motivation*. Saudi Arabia: Alagel International.
- Flippo, B. Edwin. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Ghina, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. <https://repository.unpas.ac.id/61017>.
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hughes, Richard L. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*

- (Edisi ke-7). Jakarta: Salemba Humanika.
- Jufrizen, & Hadi, P. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Julinda, F., Suswardji, Nugroho, E., & Singaperbangsa Karawang Prodi, U. S. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Yorozu Automotive Indonesia di Karawang. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i2.1034>.
- Manajerial, J., Kewirausahaan, D., Lawren, C., Ekawati, S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial*, 5(1), 149-158.
- Maslow, Abraham. (2017). *Motivasi dan Kepribadian* (Diterjemahkan oleh Nurul Iman). Jakarta: PT Pustaka Binamas Utama.
- Mukminin, A. et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1, Cetakan 1). Yogyakarta: UNY Press.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (2016). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pertiwi, W., Savitri, C., Buana, U., & Karawang, P. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1948>.