

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Gambaran Umum

Dinas Perindustrian dan Perdagangan dibentuk Berdasarkan Peraturan Bupati No 70 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan bahwa dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian dan perdagangan, dinas dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan.

Pembangunan Kabupaten Gunungkidul dijiwai “DHAKSINARGA BUMIKARTA” yang memiliki cakrawala yang luas dan mampu menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan visi, misi dan arah pembangunan, sejalan dengan filosofi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu : “HAMEMAYU HAYUNING BAWANA”.

Berdasarkan arah kebijakan dan sasaran pembangunan jangka panjang, memperhatikan Visi dan Misi RPJMN, Visi dan Misi RPJMD DIY, serta visi kepala daerah dan wakil kepala daerah

terpilih, dirumuskan visi RPJMD Kabupaten Gunungkidul Tahun 2016-2021:

“Mewujudkan Gunungkidul sebagai daerah wisata yang terkemuka dan berbudaya menuju masyarakat yang berdaya saing, maju, mandiri dan sejahtera tahun 2021”

Untuk mencapai Visi Kabupaten Gunungkidul Tahun 2016-2021. Ditetapkan misi pembangunan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing.
- c. Memantapkan pengelolaan pariwisata yang profesional.
- d. Meningkatkan infrastruktur yang memadai untuk menggerakkan perekonomian yang tangguh berbasis potensi daerah.
- e. Mengembangkan sektor-sektor unggulan daerah dan iklim investasi yang kondusif.
- f. Meningkatkan pengelolaan perlindungan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten Gunungkidul

Tabel 4.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan DISPERINDAG

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik untuk meningkatkan pelayanan publik	Kesesuaian antr lembaga dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah	Peningkatan efektifitas perencanaan dan koordinasi antar lembaga	Meningkatkan efektifitas dan koordinasi penyusunan renstra dan renja PD
		Akuntabilitas pengeolaan keuangan meningkat	Peningkatan profesionalisme pengelolaan keuangan PD	Meningkatkan kinerja penyusunan laporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu
		Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan	Peningkatan efektifitas kinerja birokrasi dan layanan publik	Mengembangkan layanan prima dalam pelayanan publik
2	Memperkaya perekonomian daerah berbasis potensi sektor unggulan daerah yang tangguh	Meningkatkan pemasaran produk daerah	Mendorong industri kecil menengah dan UKM yang memiliki nilai ekspor dan bernilai tambah tinggi secara progresif	Mengembangkan akses informasi dan pemasaran pasar perdagangan luar negeri bagi produk IKM dan UKM yang memiliki nilai ekspor dan bernilai tambah tinggi
			Peningkatan pengembangan jaringan dan teknologi pemasaran	Mengembangkan jaringan distribusi dan sarana prasarna perdagangan dalam negeri
		Meningkatnya pertumbuhan industri kecil dan menengah	Peningkatan daya saing melalui pengembangan industri kompetitif	Mengembangkan produktivitas sektor industri, desain, motif dan aneka produk
		Akses produk UMKM terhadap pasar meningkat	Memacu peningkatan daya saing melalui pengembangan koperasi dan UKM unggul	Mengembangkan kemampuan kewirausahaan dan akses pemodalan koperasi dan UMKM
		Meningkatnya jumlah koperasi sehat	Peningkatan pengembangan sistem pendukung usaha koperasi dan	Penguatan kelembagaan, manajerial, dan jaringan koperasi

			UKM	dan UMKM
--	--	--	-----	----------

Sumber : Profil DISPERINDAG Gunungkidul

**Program dan Kegiatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Gunungkidul**

- 1) Sekretariat
 - a) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan Kegiatan:
 - (1) Penyediaan jasa surat menyurat
 - (2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - (3) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
 - (4) Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja dan
 - (5) Penyediaan alat tulis kantor
 - (6) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - (7) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
 - (8) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
 - (9) Penyediaan peralatan rumah tangga
 - (10) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - (11) Penyediaan makanan dan minuman
 - (12) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah

- (13) Penyediaan jasa tenaga administrasi/teknik keluar daerah
- (14) Pendataan dan pengelolaan arsip SKPD
- b) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan kegiatan:
 - (1) Pengadaan peralatan gedung kantor
 - (2) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas atau operasional
- c) Program Peningkatan Disiplin Aparatur, dengan kegiatan :
 - (1) Penatalaksanaan kepegawaian SKPD
- d) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan :
 - (1) Pendidikan dan pelatihan formal
- e) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan kegiatan :
 - (1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
 - (2) Penyusunan pelaporan keuangan semesteran
 - (3) Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
 - (4) Penyusunan pelaporan keuangan bulanan atau SPJ

f) Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik,
dengan kegiatan :

- (1) Pengelolaan data dan sistem informasi SKPD
- (2) Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) SKPD
- (3) Pengendalian internal SKPD
- (4) Monitoring, evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi
- (5) Penyusunan standar dan prosedur pelayanan

g) Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik,
dengan kegiatan :

- (1) Penyusunan dan evaluasi rencana strategis SKPD
- (2) Penyusunan dan evaluasi rencana kerja SKPD
- (3) Penyelenggaraan forum SKPD atau forum gabungan SKPD
- (4) Monitoring, evaluasi dan pengendalian program kegiatan SKPD

2) Bidang Perindustrian

Program pengembangan industri kecil dan menengah,
dengan kegiatan :

- a) Pendampingan industri kecil dan menengah terhadap pemanfaatan sumber daya

- b) Pemberian kemudahan izin usaha industri kecil dan menengah
 - c) Penyediaan sarana informasi yang dapat diakses masyarakat
 - d) Pembinaan kemampuan teknologi industri
 - e) Penguatan kemampuan industri berbasis teknologi
- 3) Bidang Perdagangan
- a) Program peningkatan dan pengembangan ekspor, dengan kegiatan :
 - (1) Pengembangan informasi peluang pasar perdagangan luar negeri.
 - (2) Membangun jejaring dengan eksportir.
 - b) Program peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri, dengan kegiatan :
 - (1) Penyelenggaraan perijinan pengembangan usaha
 - (2) Pengembangan pasar dan distribusi barang atau produk
 - (3) Peningkatan sistem dan jaringan informasi perdagangan
 - (4) Peningkatan kesadaran penggunaan produk dalam negeri
 - (5) Revitalisasi pasar tradisional
 - (6) Peningkatan pengawasan peredaran barang dan jasa
 - (7) Penyelenggaraa kemetroogian daerah
 - (8) Pengawasan cukai rokok

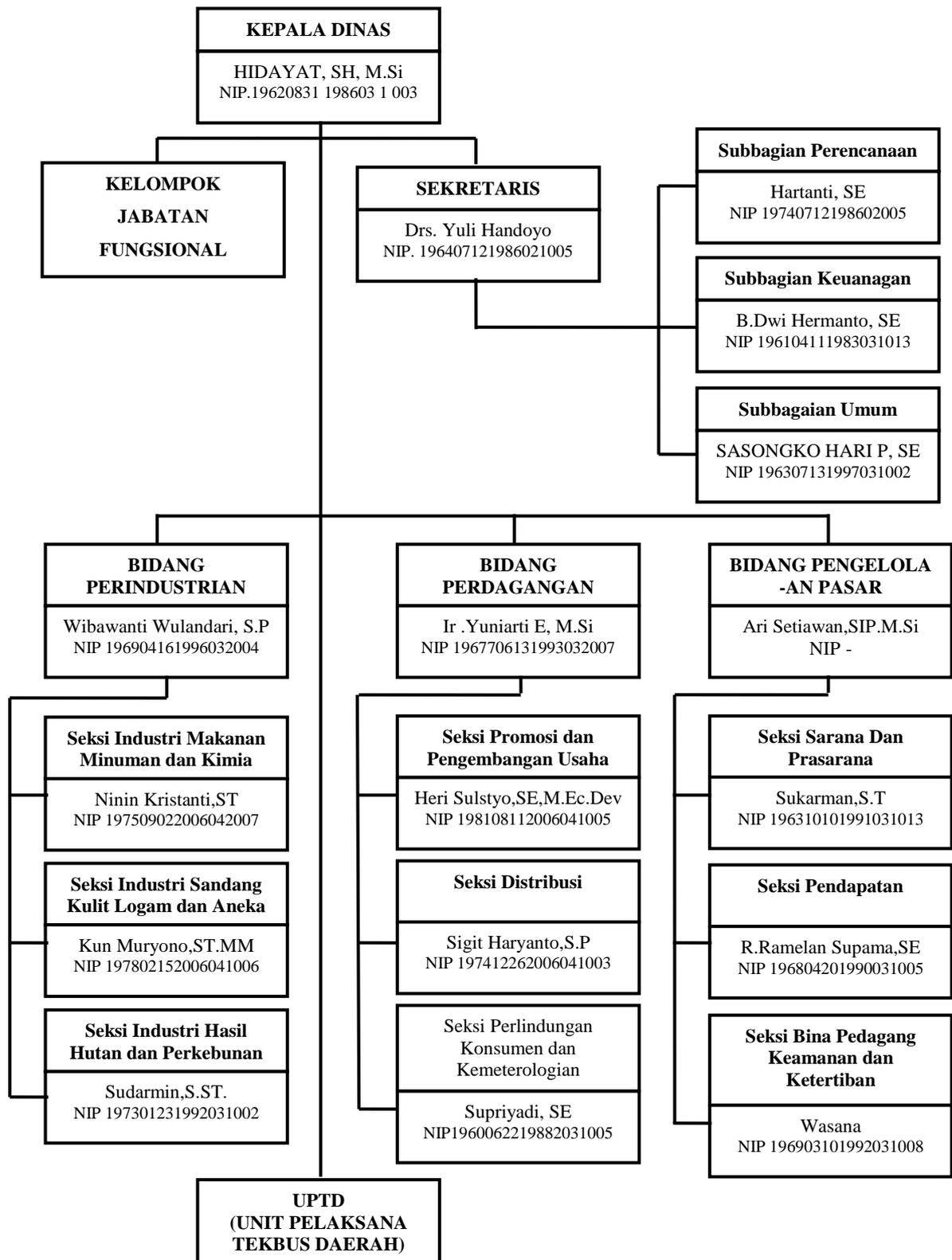
2. Kelembagaan

Berdasarkan Peraturan Bupati Gunungkidul Nomor 69 Tahun 2011 tentang Uraian Tugas Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan umum di bidang perindustrian dan perdagangan
- b. Perumusan kebijaka teknis di bidang perindustrian dan perdagangan
- c. Pelaksanaan pembinaan pengembangan sarana industri, usaha industri dan produksi industri
- d. Pelaksanaan bimbingan teknologi peningkatan mutu produksi dan diversifikasi atau inovasi teknologi
- e. Pelaksanaan bimbingan, penyuluhan, pelatihan dan bantuan teknis perdagangan, perlindungan konsumen, kemetrologian, promosi, pemasaran
- f. Pengawasan produk dan pengendalian terhadap industri mikro, kecil, dan menengah
- g. Penyediaan informasi teknologi, pemasaran, dana, dan pengembanga ekspor daerah

- h. Penerapan hak atas kekayaan intelektual
- i. Pelaksanaan kerja sama lintas sektoral dan regional industri mikro, kecil dan menengah
- j. Pelaksanaan monitoring industri mikro, kecil dan menengah dan perdagangan
- k. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman, dan petunjuk operasional bidang perindustrian, perdagangan, usaha mikro kecil dan menengah serta pertambangan.
- l. Pengelolaan unit pelaksana teknis
- m. Pengelolaan kesekretariatan dinas



Gambar 4.1
Struktur Organisasi DISPERINDAG

3. Perkembangan Pembangunan Bidang Perindustrian dan Perdagangan

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandalkan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program atau kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, dimana program atau kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Indikator yang sering digunakan untuk menghitung tingkat pertumbuhan ekonomi adalah tingkat Pertumbuhan Domestik Regional Bruto (PDRB), karena PDRB sering dianggap sebagai ukuran terbaik dari kinerja perekonomian suatu wilayah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul, dapat diketahui bahwa untuk sektor industri, pada tahun 2015, memberikan kontribusi terhadap pembentukan PDRB atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha sebesar 9,28% ; untuk sektor perdagangan memberikan kontribusi sebesar 8,79% ; sedangkan sektor pertambangan sebesar 1,39% (Badan Pusat Statistik, Gunungkidul Dalam Angka 2016). Kondisi pencapaian kinerja sektor industri, perdagangan dan pertambangan yang dapat dilihat dari data historis menunjukkan hasil yang positif.

Upaya meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan dunia usaha dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada dilaksanakan

sinergis dengan terwujudnya kemitraan pemerintah, dunia usaha, koperasi dan masyarakat dengan menciptakan iklim usaha yang kondusif. Demikian pula upaya terwujudnya peningkatan pemanfaatan sumber daya alam wilayah dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.

a. Urusan Perdagangan

Pada pembentukan PDRB Kabupaten Gunungkidul tahun 2015, sektor perdagangan merupakan sektor penyumbang kelima dengan kontribusi sebesar 8,79 persen. Sektor perdagangan menjadi sektor strategis yang memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi wilayah karena sangat terkait dengan sektor-sektor lain seperti sektor pertanian, industri dan pariwisata.

Perkembangan bidang perdagangan didominasi para pelaku usaha dari kalangan pengusaha kecil disamping keberadaan para pedagang informal termasuk pedagang kaki lima atau asongan. Adapun jumlah eksportir hingga tahun 2015 adalah 1 orang eksportir. Dukungan infrastruktur untuk sarana perdagangan pada tahun 2015 terdapat 39 pasar tradisional dan 65 toko modern (minimarket atau swalayan). Revitalisasi pasar tradisional dilakukan untuk pemenuhan sarana prasarana perdagangan yang lebih representatif.

Peningkatan sektor perdagangan diupayakan melalui peningkatan nilai ekspor perdagangan sebagai indikator meningkatnya pemasaran luar negeri. Pelaku usaha yang ikut berpartisipasi di *event* pemasaran dalam negeri diusahakan untuk difasilitasi agar peserta mampu mengakses pasar lokal maupun potensi pasar luar negeri. Demikian pula kegiatan promosi melalui pameran produk. Pada tahun 2016 sebanyak 5 *event* pemasaran dalam negeri telah diikuti, dengan mengikutsertakan 78 pengrajin dengan komoditas batik kayu, akar wangi, kerajinan perak tembaga, kerajinan bambu, cor logam, kerajinan tenun ATBM, kerajinan tas kulit dan imitasi, jamu jawa atau jamu instant, dan olahan makanan.

Regulasi yang mengatur tentang kewenangan pemerintah daerah menyerahkan urusan kemetrolgian sebagai kewenangan kabupaten. Meski demikian urusan ini belum optimal dapat diselenggarakan, perlu proses pentahapan untuk menyiapkan segala kebutuhan baik Sumber Daya Manusia maupun sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Upaya meningkatkan perlindungan konsumen bukan berarti tidak optimal dilakukan, karena meskipun urusan kemetrolgian belum dapat diselenggarakan, perlindungan konsumen ditempuh melalui peningkatan pengawasan peredaran barang dan jasa serta pengawasan cukai rokok.

Kegiatan pengawasan barang dan jasa telah dilakukan 18 kecamatan guna memantau perkembangan harga baha pokok dan barang penting lainnya serta peredaran barang atau jasa. Hasil dari kegiatan ini adalah meningkatnya pemantauan atau pengawasan peredaran barang dan jasa, kebutuhan masyarakat terlayani secara wajar dengan harga yang wajar pula.

b. Urusan Perindustrian

Pada pembentukan PDRB Kabupaten Gunungkidul tahun 2015, sektor industri merupakan sektor penyumbang ketiga dengan kontribusi sebesar 9,28 persen. Sebagian besar pelaku industri di Kabupaten Gunungkidul merupakan industri kecil dan mikro yang berbasis pertanian, kehutanan, dan pertambangan. Secara umum potensi industri Kabupaten Gunungkidul tahun 2015 sebesar 21.05 unit usaha, dari potensi tersebut menyerap tenaga kerja sebesar 68.68 orang. Sedangkan investasi yang diserap Rp.96.829.316.126,00 dan nilai produksi sebesar Rp.194.854.730.897,00. Industri kecil yang mendominasi industri di Kabupaten Gunungkidul sebagian besar merupakan industri kerajinan dan olahan makanan. Salah satu upaya pembinaan industri ini dilakukan melalui pendekatan sentra industri dengan harapan upaya pembinaan ini akan lebih efektif dan efisien. Tabel berikut ini menggambarkan data

Industri Kecil Menengah (IKM) yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Gunungkidul hingga tahun 2015.

Tabel 4.2
Data IKM di Kabupaten Gunungkidul

Tahun	Jenis Data			
	Unit Usaha	Tenaga Kerja (Orang)	Nilai Produksi (Juta Rp)	Nilai Investasi (Juta Rp)
Tahun 2011	20.271	65.941	175.676.013.320	79.791.216.320
Tahun 2012	20.574	66.925	179.189.533.872	813.870.404.646
Tahun 2013	20.880	67.039	184.565.219.889	91.537.531.434
Tahun 2014	20.921	67.684	190.102.176.485	94.283.657.377
Tahun 2015	21.025	68.268	194.854.730.897	96.829.316.126

Sumber : Profil DISPERINDAG Gunungkidul

Bila melihat data historis dalam kurun waktu 2011-2015, pertumbuhan industri mengalami fluktuasi dengan kecenderungan meningkat. Tahun 2011 data potensi industri menunjukkan jumlah unit usaha sebanyak 19.006, kemudian berturut-turut meningkat menjadi 20.574 pada tahun 2012, 20.880 unit usaha pada tahun 2013, 20.921 unit usaha pada tahun 2014, serta 21.025 unit usaha pada tahun 2015.

Pembinaan perindustrian dilaksanakan dengan pengembangan 58 sentra industri potensial yang terbina. Pada tahun 2015 telah dimulai pula inisiasi kebijakan integrasi pembinaan perindustria dan perdagangan berbasis koperasi. Pendekatan pembinaan pelaku industri khususnya wirausaha

baru dilakukan pula dengan format baru bekerjasama dengan Balai Inkubasi Teknologi BPPT melalui *technopreneurship camp* sebagai agenda kerja pusat inovasi daerah.

Dari aspek pasar masih terbuka peluang khususnya bagi produk kerajinan. Globalisasi tidak mengenal batas negara dan budaya, sehingga terbuka akses pasar internasional dan kerjasama nasional-internasional. Pesatnya perkembangan informasi teknologi merupakan peluang pula yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan daya saing usaha.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 218 karyawan, yang mana terdiri dari 106 karyawan tetap dan 112 karyawan tidak tetap. Penelitian ini kuesioner digunakan sebagai instrumen yang mana terdapat 36 item pertanyaan, yang terdiri dari 20 item pertanyaan untuk kepuasan kerja dan 16 item pertanyaan untuk komitmen organisasional. Skala yang digunakan dalam mengukur setiap item pertanyaan yaitu skal likert, 1-5 dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Berdasarkan kuesioner yang disebarakan sebanyak 218 karyawan, akan tetapi hanya terkumpul 173 namun akibat terdapat beberapa yang cacat maka yang dapat dianalisis hanya 146kuesioner, yang terdiri dari 98 karyawan tetap dan

48 karyawan tidak tetap. Jumlah kuesioner terkumpulnya karyawan tidak tetap yang lebih sedikit salah satu penyebabnya yaitu tersebarnya karyawan di wilayah berbeda-beda dalam Kabupaten Gunungkidul sehingga semua karyawan tidak tetap berada dalam satu kantor yang sama, sehingga susah untuk dapat terkumpul semua dengan intensitas kerja yang juga padat. Kuesioner yang tidak bisa digunakan berjumlah 72 kuesioner, yang mana 27 kuesioner rusak atau cacat sedangkan untuk kuesioner yang berjumlah 45 tidak kembali. Berikut ini merupakan klasifikasi jumlah kuesioner yang dijadikan responden penelitian :

Tabel 4.3
Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	218	100%
2	Kuesioner kembali	173	79%
3	Kuesioner yang tidak kembali	45	21%
4	Kuesioner cacat	27	12%
5	Kuesioner yang dapat dianalisis	146	84%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 218 kuesioner yang disebar, hanya 146 kuesioner yang dapat dianalisis yang mana akan diolah menggunakan SPSS versi 15.

C. Hasil Analisis Statistik Diskriptif

1. Data Responden

Menurut data identitas responden dalam kuesioner yang terkumpul, maka dapat digambarkan karakteristik responden yang

ditinjau dari status kepegawaian yang meliputi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul. Berikut ini merupakan analisis diskriptif responden dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Demografi		Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Perempuan	39	39,8%	22	45,8%
		Laki-Laki	59	60,2%	26	54,2%
2	Umur	<25 Tahun	2	2,0%	4	8,3%
		25-35 Tahun	13	13,3%	28	58,3%
		35-45 Tahun	43	43,9%	11	22,9%
		45-55 Tahun	32	32,7%	2	4,2%
		>55 Tahun	8	8,2%	3	6,3%
3	Status Kepegawaian		98	67,1%	48	32,9%
4	Status Perkawinan	Kawin	93	94,9%	34	70,8%
		Belum Kawin	5	5,1%	14	29,2%
5	Pendidikan	SD	1	1,0%	0	0,0%
		SMP	1	1,0%	4	8,3%
		SMA	64	65,3%	23	47,9%
		D3	4	4,1%	5	10,4%
		S1	22	22,4%	16	33,3%
		S2	6	6,1%	0	0,0%

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel 4.4 mengenai responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu laki-laki yang mana untuk karyawan tetap berjumlah 59 orang karyawan tetap (60,2%) dari jumlah karyawan tetap sebanyak 98 orang karyawan sedangkan 26 orang karyawan (54,2%) untuk karyawan tidak tetap dari jumlah responden karyawan tidak tetap sebanyak 48 orang karyawan.

Responden berdasarkan umur dapat diketahui bahwa terdapat 98 orang karyawan tetap yang mana dari karakteristik umur mayoritas

berumur antara 35-45 tahun yang berjumlah 43 orang (43,9%) karyawan sedangkan untuk karyawan tidak tetap mayoritas berusia antara 25-35 tahun berjumlah 28 orang karyawan (58,3%) dari jumlah responde karyawan tidak tetap sebanyak 48 orang karyawan.

Responden penelitian yang berdasarkan status kepegawaian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yaitu karyawan tetap yang berjumlah 98 orang karyawan (67,1%) sedangkan untuk karyawan tidak tetap berjumlah 48 orang karyawwan (32,9%).

Responden yang berdasarkan status perkawinan dapat diketahui dari responden dalam penelitian ini mayoritas berstatus kawin atau menikah, yang mana untuk karyawan tetap berjumlah 93 orang karyawan (94,9%) sedangkan untuk karyawan tidak tetap berjumlah 34 orang karyawan (70,8%).

Responden yang berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa responden penelitian ini mayoritas berpendidikan SMA yang mana 64 orang karyawantetap (65,3%) dan 23 orang karyawan untuk responden karyawan tidak tetap (47,9%).

2. Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dalam peneitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan deskripsi variabel penelitian yang berdasarkan jawaban kuesioner yang telah terkumpul, maka dari hal tersebut diketahui presepsi tanggapan dari responden maupun karakteristik terhadap item-item pernyataan dari masing-masing

variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini cara penyusunan tabel kategori interpretasi variabel dan indikator:

- a. Menghitung rentang skor

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$R = 5 - 1$$

$$R = 4$$

- b. Menghitung interval dalam kelas

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka interpretasi kategori dari nilai rata-rata skor dari masing-masing variabel serta indikator yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategori Interpretasi Variabel dan Indikator

No	Nilai Skor	Kategori
1	1,00 – 1,80	Tidak Tinggi
2	1,81 – 2,60	Kurang Tinggi
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Langkah berikutnya, setelah data yang didapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka dapat diketahui deskriptif statistik atau diskripsi variabel mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta status kepegawaian pada

karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Gunungkidul. Berikut ini merupakan tabel deskripsi variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja:

a. Komitmen Organisasional

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Komitmen Organisasional

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Sudah seharusnya saya senang berkarir di organisasi ini	4,25	Sangat Tinggi
2	Saya merasa bahwa permasalahan yang terjadi di organisasi merupakan permasalahan saya juga	3,83	Tinggi
3	Saya tidak merasa ikut memiliki organisasi ini	3,32	Cukup Tinggi
4	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	3,31	Cukup Tinggi
5	Saya tidak merasa menjadi bagian dari organisasi ini	3,51	Tinggi
6	Organisasi ini memiliki arti yang penting bagi diri saya	4,14	Tinggi
7	Sampai saat ini, bergabung dengan organisasi ini merupakan kebutuhan yang sesuai dengan keinginan saya	3,90	Tinggi
8	Sampai saat ini, saya merasa berat meninggalkan organisasi meskipun saya menghendakinya	3,57	Tinggi
9	Banyak sekali hal yang harus saya pertimbangkan dalam hidup saya ketika saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini	3,77	Tinggi
10	Saya memiliki kecenderungan untuk keluar dari organisasi ini	3,56	Tinggi
11	Saya tidak merasa bertanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi	3,46	Tinggi
12	Saya merasa meninggalkan organisasi pada saat ini adalah suatu tindakan yang salah, meskipun hal itu menguntungkan saya	3,50	Tinggi
13	Saya merasa bersalah, jika saya meninggalkan organisasi pada saat ini	3,82	Tinggi
14	Sudah sepantasnya organisasi ini mendapatkan loyalitas saya	3,97	Tinggi
15	Saya tidak akan meninggalkan organisasi pada saat ini karena saya bertanggung jawab terhadap orang-orang di lingkungan organisasi saya.	4,01	Tinggi
16	Saya memberi banyak hal yang bermanfaat bagi organisasi	3,92	Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel komitmen organisasional		3,74	Tinggi

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.6 mengenai analisis statistik deskriptif responden yang memberikan penilaian dari variabel komitmen organisasional dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata dari seluruh pernyataan komitmen organisasional yaitu 3,74 yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan dalam kondisi memiliki komitmen yang tinggi berdasarkan tabel interpretasi variabel dalam tabel 4.5. dengan skor minimum terdapat pada angka 1 dan untuk skor maksimum terdapat pada angka 5.

Berdasarkan hasil dari deskripsi variabel diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasional yang mempunyai nilai rata-rata yang tinggi yaitu item pernyataan karyawan senang berkarir dalam organisasai (4,25). Sedangkan nilai terendah dalam analisis dikskripsi variabel yaitu item pernyataan karyawan secara emosional tidak merasa terikat dengan organisasi (3,31).

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan	4,07	Tinggi
2	Pencapaian terhadap prestasi yang didapatkan dari pekerjaan	3,93	Tinggi
3	Kesibukan dari kegiatan kerja yang dilakukan sehari-hari	3,87	Tinggi
4	Kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja	3,89	Tinggi
5	Kesempatan menggunakan wewenang yang dimiliki terhadap orang lain (rekan kerja)	3,45	Tinggi
6	Kebijakan (aturan) perusahaan yang diterapkan	3,77	Tinggi
7	Antara gaji yang diterima dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan	3,76	Tinggi
8	Hubungan berinteraksi dengan sesama rekan kerja	3,92	Tinggi
9	Kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang dilakukan	3,88	Tinggi
10	Kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	3,88	Tinggi
11	Pekerjaan memberikan ketetapan (keamanan) yang stabil	4,03	Tinggi
12	Kesempatan melakukan sesuatu untuk orang lain	3,88	Tinggi
13	Kesempatan untuk dapat menjadi "seseorang" di dalam lingkungan kerja	3,68	Tinggi
14	Kemampuan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang	3,71	Tinggi
15	Pujian yang saya dapatkan atas kerja yang diselesaikan	3,36	Cukup Tinggi
16	Kebebasan untuk menggunakan penilaian diri sendiri	3,46	Tinggi
17	Cara atasan menangani keluhan para karyawan	3,71	Tinggi
18	Pengawasan atasan mengenai hal-hal teknis	3,64	Tinggi
19	Kesempatan melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni & Olah Raga	3,76	Tinggi
20	Kondisi lingkungan kerja, seperti ketersediaan ruangan dan peralatan kerja dari perusahaan	3,77	Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel kepuasan kerja		3,77	Tinggi

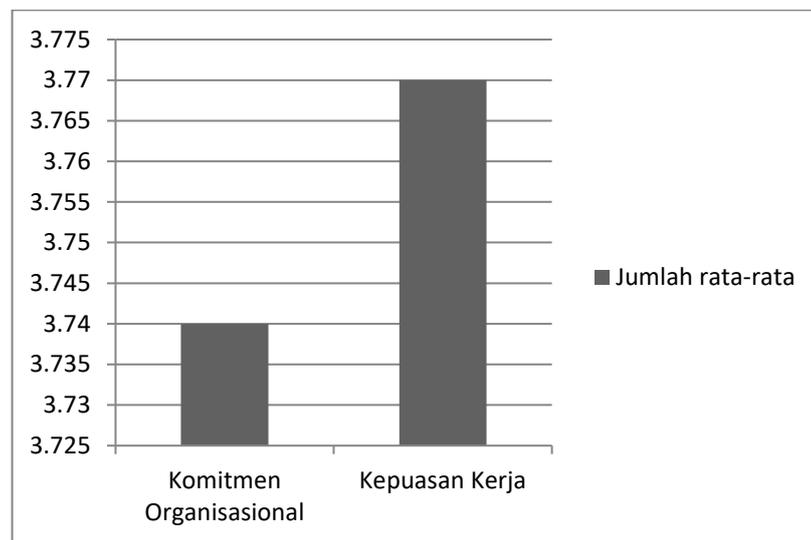
Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.7 mengenai analisis statistik deskriptif responden yang memberikan penilaian dari variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 3,77 serta skor minimum terdapat pada angka 1 dan untuk skor maksimum terdapat pada angka 5, jadi berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan berada dalam kondisi yang tinggi berdasarkan interpretasi kategori variabel pada tabel 4.5.

Dari hasil perhitungan diskripsi variabel kepuasan kerja dapat diketahui item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu karyawan memiliki kesempatan menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (4,07), sedangkan untuk hasil terendah dari item pernyataan kepuasan kerja yaitu pujian yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan (3,36).

Berdasarkan data statistik deskriptif diatas maka dapat diketahui jumlah rata-rata dari masing-masing variabel dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja, yang mana hasilnya menunjukkan kondisi karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi berdasarkan kategori intepretasi variabel yang terdapat pada tabel 4.5.

Berikut ini merupakan gambar jumlah rata-rata variabel penelitian yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja:



Gambar 4.2
Statistik Deskriptif

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata dari komitmen organisasional yaitu 3,74 sedangkan untuk kepuasan kerja yaitu sebesar 3,77. Dari jumlah rata-rata kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul berada dalam kondisi baik serta memiliki kepuasan dan komitmen yang tinggi yang keputusan itu didasarkan pada Tabel 4.10 mengenai Kategori Interpretasi Variabel dan Indikator.

c. Status Kepegawaian

Variabel penelitian yang terdapat dalam penelitian ini yaitu status kepegawaian. Status kepegawaian merupakan variabel dummy yang dibedakan menjadi dua yaitu responden dengan status karyawan tetap dengan kode 0 (nol) serta responden dengan status karyawan tidak tetap dengan kode 1 (satu). Berikut ini merupakan hasil dari pengelompokan responden penelitian;

Tabel 4.8
Pengelompokan Responden Berdasarkan
Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
Karyawan Tetap	98	67,1%
Karyawan Tidak Tetap	48	32,9%
Total	146	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden karyawan tetap lebih banyak dibandingkan karyawan tidak tetap. Selain dengan analisis setiap item pernyataan, berikut ini hasil keseluruhan dari setiap variabel untuk mengetahui tingkat kepuasan dan komitmen antara karyawan tetap dan tidak tetap.

Tabel 4.9
Hasil Uji Deskriptif

		N	Mean
Kepuasan_Kerja	Karyawan Tetap	98	75,87
	Karyawan Tidak Tetap	48	74,46
	Total	146	
Komitmen_Organisasional	Karyawan Tetap	98	60,34
	Karyawan Tidak Tetap	48	58,81
	Total	146	

Sumber : Lampiran 7 *one way* Anova (2017)

Berdasarkan dari data diatas melalui analisis dikriptif diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan tetap memiliki hasil yaitu jumlah data sebanyak 98 karyawan, rata-rata 75,87. Kepuasan kerja dari karyawan tidak tetap dapat dilihat juga bahwa jumlah data yang diperoleh 48 karyawan, rata-rata 74,46.

Dari data statistik diskriptif diatas juga dapat diketahui data-data dari variabel komitmen organisasional. Data yang diperoleh untuk karyawan tetap hasilnya yaitu jumlah data yang diperoleh 98 orang karyawan, rata-rata 60,34. Data variabel komitmen organisasional dari karyawan tidak tetap yaitu jumlah data yang diperoleh 48 orang karyawan, rata-rata 58,81.

Dilihat dari perbandingan rata-rata kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan tidak tetap. Akan tetapi dari hasil tersebut, kepuasan

kerja karyawan tetap sama dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Beberapa hal yang dapat ditimbulkan dari perbedaan hasil rata-rata tersebut dapat disebabkan karena hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan tidak tetap yang lebih rendah dapat disebabkan karyawan tidak tetap menganggap mereka mendapat perlakuan yang berbeda dari perusahaan, dari hal tersebut akan berdampak terhadap karyawan tidak tetap dengan kecenderungan kurang memiliki motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal serta tingkat ketidakhadiran menjadi lebih tinggi.

Komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap dilihat berdasarkan analisis diskriptif nilai rata-rata komitmen organisasional karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan tidak tetap. Akan tetapi dari hasil tersebut, komitmen organisasional karyawan tetap sama dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Tingkat rata-rata komitmen organisasional karyawan tidak tetap dapat berpengaruh pada tingkat ketidakhadiran karyawan cenderung tinggi, keinginan untuk meninggalkan organisasi, menurunnya prestasi serta kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi.

D. Hasil Penelitian (Uji Instrumen Data dan Hipotesis)

1. Uji *One Way Anova*

Uji *one way anova* bertujuan mengetahui perbedaan untuk lebih dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan yang digunakan dalam penelitian. Uji ini dalam penelitian yang dilakukan digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2, yang mana analisis yang digunakan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yaitu digunakan uji beda (*anova*). Alat analisisnya menggunakan SPSS versi 15 dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 atau 5%. Pengujian kepuasan kerja dan komitmen organisasional dilakukan berdasarkan status kepegawain. Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis yaitu dilakukan uji homogenitas sebagai syarat dalam uji asumsi klasik.

Berikut ini hasil uji homogenitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Homogenitas

	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan_Kerja	,478	Homogen
Komitmen_Organisasional	,896	Homogen

Sumber : Lampiran 7 *one way Anova* (2017)

Berdasarkan hasil uji homogenitas diatas maka dapat diketahui nilai signifikan dari kepuasan kerja sebesar 0,478 sedangkan untuk komitmen organisasional sebesar 0,896 yang mana kedua nilai

signifikan tersebut $>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berdasarkan status kepegawaian memiliki varian yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji asumsi klasik untuk memenuhi syarat uji anova dapat diterima.

Langkah berikutnya setelah dilakukan uji homogenitas yaitu dilakukan uji hipotesis dengan *one way* anova untuk mengetahui hasil dari hipotesis yang diajukan. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2.

Tabel 4.11
Hasil Uji *One Way* Anova

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja	Between Groups	63,965	1	63,965	1,225	,270
	Within Groups	7519,192	144	52,217		
	Total	7583,158	145			
Komitmen_Organisasio nal	Between Groups	74,855	1	74,855	1,979	,162
	Within Groups	5447,200	144	37,828		
	Total	5522,055	145			

Sumber : Lampiran 7 *one way* Anova

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa f hitung kepuasan kerja untuk perbedaan rata-rata yaitu 1,255 dengan nilai probabilitas sebesar 0,270 sehingga dari nilai signifikan atau probabilitas dari kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 atau 5% ($0,270 > 0,05$) maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara

karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sedangkan untuk nilai f hitung dari komitmen organisasional yaitu 1,979 dengan nilai signifikan sebesar 0,162 yang mana hasil tersebut juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). sehingga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap. Sehingga dari hipotesis 1 dan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional **tidak diterima atau ditolak** karena berdasarkan uji anova menunjukkan nilai signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional lebih besar dari 0,05 atau 5% ($>0,05$) sehingga H_0 yang diterima.

2. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana karena hanya melibatkan dua variabel yaitu satu variabel independen (variabel bebas) dan satu variabel dependent (variabel terikat). Pengolahan data dalam penelitian ini untuk mempermudah analisis menggunakan program SPSS versi 15. Pengujian dengan regresi linier sederhana bertujuan untuk melihat serta mengukur perubahan dari variabel dependen atau terikat berdasarkan variabel independen atau bebas. Untuk menguji pengaruh antara variabel X dan variabel Y yang mana dalam penelitian ini untuk menguji Hipotesis 3 yaitu adanya pengaruh

kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, maka dapat dilakukan dengan rumus regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + b X$$

(sumber : Sugiyono, 2009).

Keterangan:

Y : Subyek variabel dependent atau terikat

X : Subyek variabel independen atau bebas

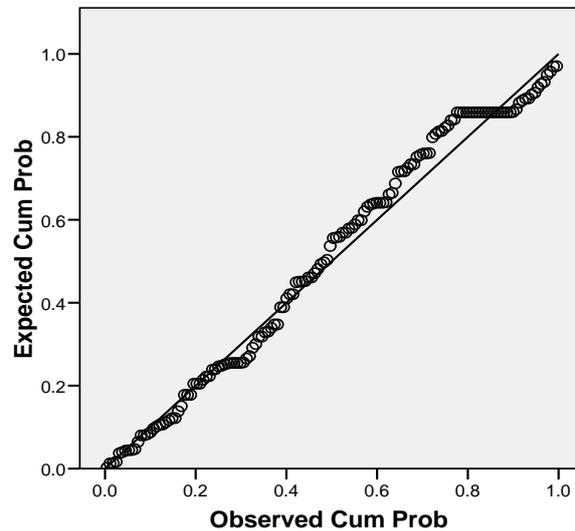
a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi yang dapat menunjukkan penurunan atau peningkatan variabel Y apabila bertambah.

Adapun dalam uji regresi ini terdapat beberapa pengujian, yang manasebelum dilakukan pengujian hipotesis yaitu dilakukannya uji asumsi klasik. Berikut ini beberapa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen, independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dari uji normalitas dapat dilakukan dengan grafik plot dan *kolmogorov-smirnov test*. Berikut ini hasil uji normalitas dengan grafik pot dan *kolmogorov-smirnov test* :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Komitmen Organisasional**

Gambar 4.3
Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik dalam grafik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai data yang berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas tersebut juga didukung dengan pengujian normalitas dengan *kolmogorov-smirnov*.

Berikut ini hasil pengujian dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

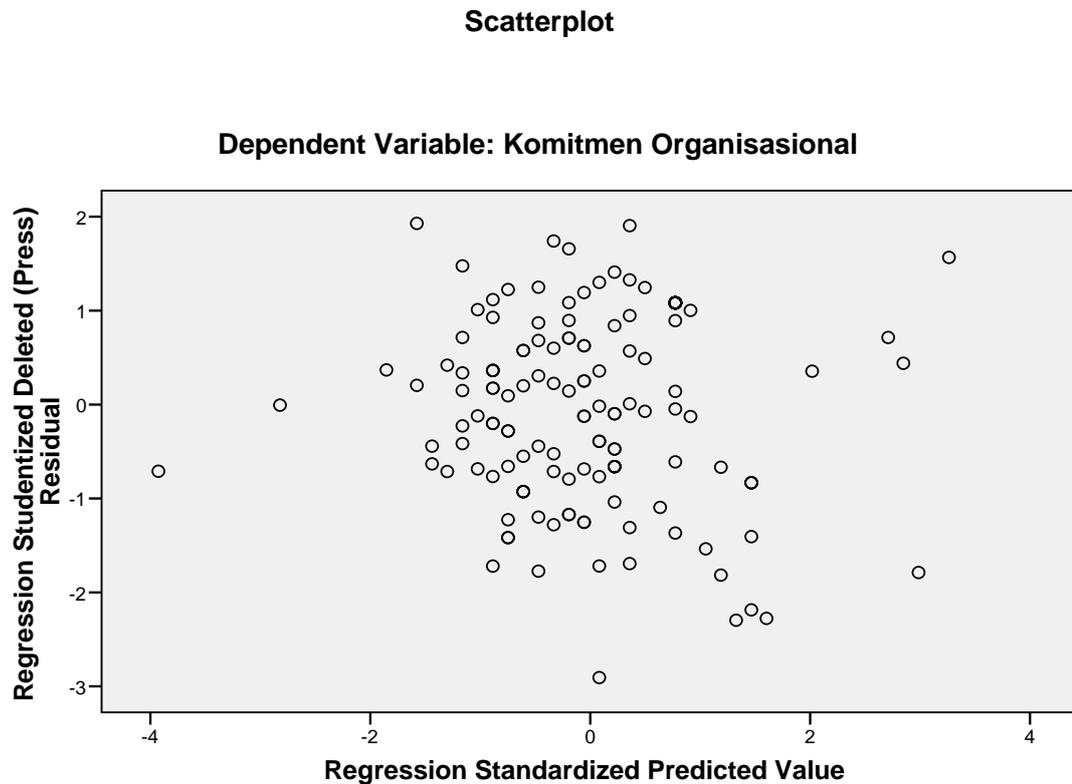
	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja	Kesimpulan
N	146		
Kolmogorov-Smirnov Z	1,277	1,246	Terdistribusi Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	,077	,090	Terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 7 Regresi Linier Sederhana (2017)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja $>0,05$ yaitu nilai signifikan komitmen organisasional sebesar $0,077 > 0,05$ serta nilai kepuasan kerja sebesar $0,90 > 0,05$. Jadi dari kedua variabel tersebut nilai signifikannya $>0,05$ atau 5% sehingga data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukannya pengujian tersebut adalah untuk untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance antara residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara agar dapat diketahui bahwa ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan melihat grafik plot. Berikut ini hasil uji heterokedasitas:



Gambar 4.4
Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu serta titik tersebut menyebar dengan baik yaitu diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heterokedasitas yang mana model regresi ini layak untuk digunakan.

Langkah berikutnya setelah dilakukan uji asumsi klasik yaitu pengujian hipotesis. Berikut ini beberapa pengujian hipotesis dalam hipotesis 3:

Tabel 4.13
Uji Nilai Signifikan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411,551	1	1411,551	49,450	,000
	Residual	4110,504	144	28,545		
	Total	5522,055	145			

Sumber : Lampiran 7 Regresi Linier Sederhana (2017)

Dari tabel 4.13 dapat diketahui nilai signifikan yang mana nilai ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan taraf linieritas atau signifikan dari regresi. Dasar pengambilan keputusannya dapat dilihat dari nilai signifikan yang mana apabila nilai signifikan (Sig) <0,05 maka model regresi memenuhi kriteria. Jadi dari tabel diatas diketahui nilai sig yaitu 0,000 yang berarti nilai tersebut <0,05 sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi kriteria. Kemudian berikut ini uji t regresi sederhana:

Tabel 4.14
Hasil Uji T Regresi Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients			Hipotesis	Arah	Kesimpulan
	B	Std. Error	Sig			
Constanta	27,303	4,647	,000	H3	Positif	Diterima
Kepuasan Kerja	,431	,061	,000			

Sumber : Lampiran 7 Regresi Linier Sederhana (2017)

Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan koefisien regresi sederhana yang mana nilai konstantanya yaitu sebesar 27,303 koefisien variabel bebas (X) sebesar 0,431 sehingga dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi $Y=27,303 + 0,431X$.

Kemudian nilai positif (0,431) dari kepuasan kerja menunjukkan bahwa arah hubungan dari kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasional (Y) yaitu searah yang mana apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan maka komitmen organisasional juga akan menyebabkan kenaikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis3 dalam penelitian ini **diterima** yaitu terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul. Setelah dilakukan uji koefisien regresi sederhana yaitu langkah berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Berikut ini hasil uji determinasi (R^2):

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,506 ^a	,256	,250	5,343

Sumber : Lampiran 7 Regresi Linier Sederhana (2017)

Nilai koefisien yang pada tabel disimbolkan dengan R dapat diketahui nilai dari korelasinya sebesar 0,506. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan dari kedua variabel berada dalam kategori yang cukup. Berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui nilai dari R Square yaitu 0,256 yang menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh 25,6% terhadap variabel terikat, sedangkan untuk sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji hipotesis 3 yang diajukan yaitu

terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang positif dan signifikan yaitu **diterima**.

E. Pembahasan (Interpretasi)

1. Analisis Perbedaan Kepuasan kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Dari hasil uji anova dengan uji *one way* anova, dapat diketahui hasil dari f hitung kepuasan kerja yaitu 1,225 serta nilai signifikannya 0,270 sehingga nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 atau 5%. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul. Hasil ini berarti tidak mendukung dari hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Beberapa faktor kemungkinan yang menyebabkan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sama yakni gaji yang peroleh antara karyawan tetap dan tidak tetap sebanding dengan apa yang telah dikerjakan serta berdasarkan hasil kusioner perhitungan diskriptif baik dari karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap menunjukkan hasil yang tinggi menurut kategori interpretasi variabel(3,76) yang terdapat pada tabel 4.7. Selain itu tidak ada kesenjangan status kepegawaian menjadi salah satu faktor yang mendukung, hal ini dapat dilihat dari dukungan dari sesama rekan kerja antara karyawan tetap dan

karyawan tidak tetap dalam hal penyelesaian pekerjaan serta hasil dari kuesioner menunjukkan hasil yang tinggi (3,92) terdapat pada tabel 4.7, dan kebijakan yang diterapkan yaitu berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukkan hasil yang tinggi (3,77) terdapat pada tabel 4.7, yang berupa penempatan kerja yang diterima karyawan tidak tetap menjadi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana karyawan tidak tetap ditempatkan sesuai wilayah tempat tinggal mereka, dari hal tersebut para karyawan tidak tetap merasa puas karena tidak terbebani masalah jarak dengan tempat kerja dan biaya transportasinya. Untuk karyawan tetap penempatan kerja yang diterima bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja disebabkan mereka telah mendapatkan biaya transportasi dari tunjangan-tunjangan yang diterimanya. Maka dari beberapa hal tersebut menyebabkan tidak adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Locke, 1969 (dalam Banendro, Setiawan dan Susilowati, 2016) bahwa kepuasan kerja serta ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap sejumlah aspek pekerjaan yang dilakukan tergantung pada selisih dari apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah dari yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan tersebut diartikan sebagai jumlah minimum yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi karyawan

mendapatkan apa yang telah dikerjakan sesuai dengan harapannya. Dari penelitian tersebut antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sama-sama mendapatkan apa yang diharapkan sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja yang dirasakan baik itu berdasarkan observasi yang dilakukan maupun berdasarkan olah data dari kuesiner yang terkumpul yang menunjukkan tingkat kepuasan yang sama.

Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wirakusuma dan sintasasih (2015) serta Wickramasinghe (2011) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Akan tetapi hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti dan Karyadi (2016) dengan sampel penelitian ini pada karyawan non edukatif yang berstatus kontrak dan tetap di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Islam Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakanyaitu teknik acak sederhana. Ukuran sampel pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan yang terdiri dari karyawan kontrak 63 orang dan karyawan tetap 65 orang, yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma dan Sintasasih yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Maka dari tingkat kepuasan

kerja yang dirasakan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yaitu sama yang mana dari hal tersebut akan memiliki dampak terhadap motivasi dirinya dalam mencapai kualitas kinerja yang akan lebih baik serta mereka akan cenderung mengurangi tingkat ketidakhadiran baik itu dilakukan oleh karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap.

2. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasional antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Hasil uji anova dengan *one way* anova diketahui berdasarkan nilai signifikannya yaitu sebesar 0,162 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau 5% sehingga kesimpulannya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasional karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Hasil ini tidak mendukung dari H2 yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya komitmen itu sendiri muncul karena adanya kenyamanan bekerja dalam organisasi atau instansi pemerintah, kenyamanan bekerja dalam instansi pemerintah berdasarkan perhitungan data yang didapatkan dari kuisioner salah satunya pada item pernyataan senang bekerja dalam organisasi menunjukkan tingkat komitmen yang sangat tinggi (4,25) yang terdapat pada tabel 4.6. Selain itu pada saat ini sulitnya mendapat peluang karir di tempat lain membuat para karyawan memilih untuk

mempertahankan pekerjaan yang telah mereka terima dalam organisasi yang mana hal tersebut menjadi pertimbangan dalam memutuskan untuk keluar dari organisasi yang mana hasil olah data kuisisioner menunjukkan komitmen yang tinggi (3,77) yang terdapat pada tabel 4.6, serta mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap orang-orang di lingkungan organisasi atau instansi pemerintah yang mana hasil olah data kuisisioner menunjukkan komitmen yang tinggi (4,01) yang terdapat pada tabel 4.6. Berdasarkan beberapa hal tersebut baik dari observasi maupun hasil olah data dari kuisisioner yang didapatkan menunjukkan bahwa komitmen antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sama serta tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti dan Karyadi (2016) dengan sampel penelitian ini pada karyawan non edukatif yang berstatus kontrak dan tetap di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Islam Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakanyaitu teknik acak sederhana. Ukuran sampel pada penelitian ini sebanyak 128 karyawan yang terdiri dari karyawan kontrak 63 orang dan karyawan tetap 65 orang, yang menyatakan tidak terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Serta sejalan dengan penelitian Toja (1994) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen antara karyawan tetap dan karyawan tidak

tetap. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma dan Sintaasih (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh Seong (2011) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Dari hasil uji regresi linier diperoleh nilai signifikan yaitu 0,000 yang mana dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Maka dapat diketahui bahwa hipotesis tersebut sejalan dengan H3 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian Darsana dan Putra (2017), Andhika dan Riana (2016), Utama dan Wibawa (2016), Dewi dan Suana (2016) serta Aydogdu dan Asikgil (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.