

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bima

^{*1}M. Maolidin Febriyan²Firmansyah Kusumayadi

¹sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

^{*}Corresponding Autor: mmaolidinfebriyan.stiebima19@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, promosi, evaluasi pekerjaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata dan kebudayaan kota bima. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan model asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive Sampling. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang berhasil diperoleh dan di analisis 42 pegawai berstatus ASN. Hasil penelitian menunjukkan variabel keterlibatan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja. dinas pariwisata dan kebudayaan kota bima untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel motivasi kerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel Kepuasan Kerja yang melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja,

Abstract

Human resource management is a process consisting of planning, organizing, directing and procuring, controlling, developing, compensating, integrating, promoting, evaluating work, and terminating employment relations in order to achieve set goals. The aim of this research is to determine the effect of work involvement and work motivation on job satisfaction at the Bima City Tourism and Culture Department. Based on the background of the problem and the existing problem formulation, the problem characteristics examined in this research use an associative model, namely research that explains causal relationships and tests the relationship between several variables through hypothesis testing or explanatory research. The sampling technique used is purposive sampling. In this research, the number of samples obtained and analyzed was 42 employees with ASN status. The research results show that the work involvement variable and work motivation variable have a significant simultaneous effect on the job satisfaction variable. The overall work involvement and work motivation variables contribute to the job satisfaction variable. Bima city tourism and culture department to improve employee performance, can be done with an approach to work motivation variables and to improve employee performance, can also be done with an approach to the Job Satisfaction variable which involves employees in every organizational activity as well as evaluating the implementation of activities and performance results to ensure consistency.

Keywords: work involvement, work competence, job satisfaction,

How to Cite: How to Cite: M. Maolidin Febriyan, & Firmansyah Kusumayadi. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, , doi: <https://doi.org/10.36312/jtm.v4i12.2348>



<https://doi.org/10.36312/jtm.v4i12.2348>

Copyright© 2023, Author (s)

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi

adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja (Titisari, 2014) adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut Robbins (2012), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya tingkat Kepuasan Kerja adalah dengan melalui keterlibatan kerja. Keterlibatan Kerja menurut Robbins dan Judge (2010) keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologi memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang di capai sebagai penghargaan diri. Menurut Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti (2013) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Wilson Bangun (2012) Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Dinas Pariwisata untuk pertama kalinya dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Walikota nomor 7 Tahun 2002 dengan nomenklatur Dinas Pendidikan, Kebudayaan Dan Pariwisata. Selanjutnya diatur dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2003 dengan menggunakan nomenklatur yang sama. Pada Tahun 2008 terjadi perubahan nomenklatur menjadi Dinas kebudayaan dan Pariwisata sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas-dinas Daerah. Selanjutnya terjadi lagi perubahan nomenklatur pada tahun 2016 menjadi Dinas Pariwisata berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima serta ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pariwisata.

Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan di bidang Pariwisata. Selain itu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- kebijakan teknis urusan pemerintahan di bidang pariwisata;
- Pelaksanaan kebijakan di bidang pariwisata;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pariwisata;
- Pelaksanaan administrasi di bidang pariwisata; dan

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima terdapat beberapa masalah yang menurunkan kepuasan kerja pegawai diantaranya. Kurangnya keterlibatan kerja seperti kurangnya partisipasi dari beberapa pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tanpa adanya inisiatif sendiri. Dari sisi atasan di beberapa bidang terkadang kurang melibatkan bawahannya misalnya dalam pengambilan keputusan atau jenis pekerjaan tertentu sehingga menurunkan motivasi beberapa pegawai. Masalah motivasi kurangnya dukungan dan dorongan dari pimpinan kepada bawahannya. Selain itu masalah kepuasan kerja beberapa pegawai dirasakan menurun sehingga berdampak pada pekerjaan yang kurang maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan model penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai pada Dinas pariwisata dan kebudayaan Kota Bima sebanyak 93 orang responden yang terdiri dari 42 orang Pegawai yang berstatus PNS dan 51 orang yang bersatus tenaga honorer.

Menurut Sugiyono (2016) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang Pegawai Dinas pariwisata dan kebudayaan Kota Bima yang berstatus PNS. Teknik pengambilan Sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016), Menyatakan bahwa purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bima yang berlokasi di Rabangodu Utara, Kec. Raba, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, sauatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016:146).

Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2016:147).

Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Arikunto, 2016).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa

butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan multipliner regression sebagai alat untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Asumsi-asumsi tersebut diantaranya :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian statistik. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) "Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas didalam sebuah regresi dapat dicermati hal berikut: Jika nilai tolerance-nya $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi masalah Multikolonieritas dan jika nilai toelence-nya $< 0,1$ dan VIF > 10 maka terjadi Multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedasitas dapatdilibatkan dengan menggunakan metode Glejer yaitu dengan carameregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows

Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien Pengaruh Variabel
 X_1 : Keterlibatan kerja
 X_2 : Motivasi kerja
 e : Error

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016)

Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

Adapun kriteria uji t adalah :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ berarti H_1/H_2 di terima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ berarti H_1/H_2 di tolak.

Uji f

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

Adapun kriteria uji f adalah :

Jika $f_{hitung} \geq f_{table}$ atau nilai $sig < 0,05$ berarti H_3 di terima.

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ berarti H_3 di tolak.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut :

Table 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Validity	Standar Validitas	Keterangan
Keterlibatan kerja	P1	0,403	0,30	Valid
	P2	.0,311	0,30	Valid
	P3	0,414	0,30	Valid
	P4	0,332	0,30	Valid
	P5	0,372	0,30	Valid
	P6	0,618	0,30	Valid
	P7	0,558	0,30	Valid
	P8	0,666	0,30	Valid
	P9	0,340	0,30	Valid
	P10	0,475	0,30	Valid
	P11	0,382	0,30	Valid
	P12	0,666	0,30	Valid

	P13	0,376	0,30	Valid
	P14	0,520	0,30	Valid
	P15	0,541	0,30	Valid
Motivasi kerja	P1	0,505	0,30	Valid
	P2	0,590	0,30	Valid
	P3	0,617	0,30	Valid
	P4	0,676	0,30	Valid
	P5	0,398	0,30	Valid
	P6	0,641	0,30	Valid
	P7	0,757	0,30	Valid
	P8	0,757	0,30	Valid
	P9	0,603	0,30	Valid
	P10	0,715	0,30	Valid
	P11	0,715	0,30	Valid
	P12	0,317	0,30	Valid
	P13	0,463	0,30	Valid
	P14	0,676	0,30	Valid
	P15	0,511	0,30	Valid
Kepuasan kerja	P1	0,575	0,30	Valid
	P2	0,562	0,30	Valid
	P3	0,636	0,30	Valid
	P4	0,546	0,30	Valid
	P5	0,629	0,30	Valid
	P6	0,649	0,30	Valid

	P7	0,700	0,30	Valid
	P8	0,755	0,30	Valid
	P9	0,699	0,30	Valid
	P10	0,408	0,30	Valid
	P11	0,495	0,30	Valid
	P12	0,655	0,30	Valid
	P13	0,543	0,30	Valid
	P14	0,617	0,30	Valid
	P15	0,406	0,30	Valid

Sesui dengan pernyataan (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada semua variabel yang teliti dapat dikatakan valid karena berada diatas standar validitas yaitu > 0.300 .

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut :

Table 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,735	$>0,60$	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,866	$>0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,866	$>0,60$	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada variable Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu $> 0,60$ artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

Karena peneliti mengikuti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joceline Giovanna (2021). Nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha dapat ditunjukan pada tabel dibawah ini.

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
$>0.00 - 0.20$	Kurang Andal
$>0.20 - 0.40$	Agak andal
$>0.40 - 0.60$	Cukup Andal
$>0.60 - 0.80$	Andal
$>0.80 - 1.00$	Sangat Andal

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cronboach'Alpha pada variable Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu $> 0,60$ artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

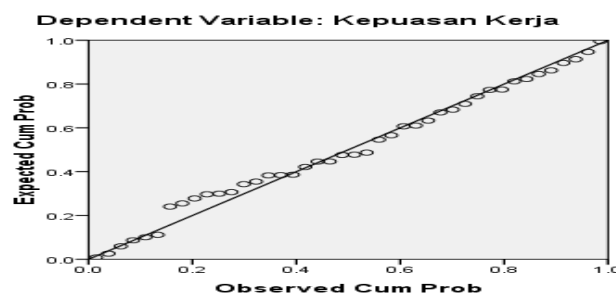
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut :

Table 3. Hasil uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa grafik normal, P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar grafik diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas .

Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas maka peneliti melakukan uji Kolmogrov – Smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Table 4. Hasil uji Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstanda rdized Residual
N			30
Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std.		3,718112
	Deviation		74
Most Differences	Extreme	Absolute	,142
		Positive	,142
		Negative	-,094
Test Statistic			,142
Asymp. Sig. (2-tailed)			,128 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji kolmogrov – Smirnov, terlihat nilai Asymp . Sig memiliki nilai $> 0,128$. Setelah di uji secara statistik dengan uji kolmogrov smirnov, diperoleh hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,128 sehingga dapat di katakan nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya residual data regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji Multikolinearitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 5. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.459	4.132		1.079	.287		
Keterlibatan Kerja	-.086	.102	-.062	-.843	.404	.410	2.437
Motivasi Kerja	1.006	.074	1.002	13.579	.000	.410	2.437

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

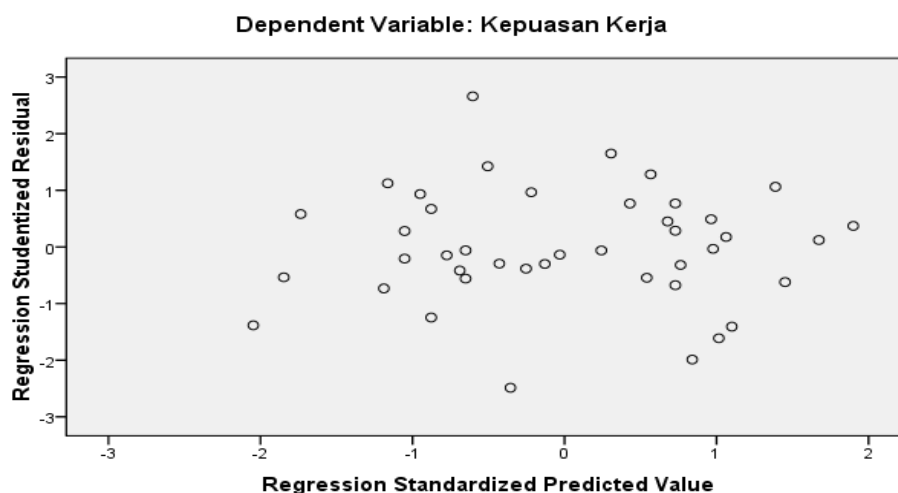
Berdasarkan nilai Collinearity Statistics dari tabel diatas diperoleh nilai tolerance untuk Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) jika nilai tolerance $0,410 > 0,10$ dan nilai VIF $1,432 < 10.000$.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 6. Hasil uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan tabel diatas, dapat dinilai bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak berbentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.

Uji Autokorelasi

Adapun hasil uji Autokorelasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 6. Hasil uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.913	.908	2.132	2.592

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KETERLIBATAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai DW dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson (2.592) nilai k (2) dan n (42) dengan signifikansi 5% nilai DU (1.6061) < nilai Durbin Watson < 4-DU (2.3939) artinya tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Keterlibatan Kerja (X1) , Motivasi kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) dengan di bantu program SPSS dalam perhitungannya dan memperoleh hasil sebagai berikut :

Table 7. Hasil uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.459	4.132		1.079	.287		
KETERLIBATAN KERJA	-.086	.102	-.062	-.843	.404	.410	2.437
MOTIVASI KERJA	1.006	.074	1.002	13.579	.000	.410	2.437

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

$$Y = 4,459 + -0,086 (X1) + 1,006 (X2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang di peroleh dapat di jelaskan makna dan arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) yaitu sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 4,459, maka angka itu menunjukkan jika nilai Keterlibatan Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai (0) maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebanyak 4,459.

Koefisien regresi variabel nilai Keterlibatan Kerja (X1) -0,086 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Keterlibatan Kerja 1 satuan, maka terjadi perubahan Kepuasan Kerja terhadap Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima, dengan asumsi yang bernilai tetap atau sama.

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) 1,006 menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi Kerja 1 satuan, maka terjadi Perubahan Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima dengan asumsi yang bernilai tetap atau sama.

Analisis Koefisien Korelasi

Adapun hasil Analisis Koefisien Korelasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:
Table 7. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 5a	.95	.913	.908	2.132	2.592

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KETERLIBATAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Nilai koefisien berganda yaitu sebesar 0,955 (95,5%) Artinya tingkat keeratan hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Bima kuat sebesar 0,955.

Analisis Determinasi

Adapun hasil Analisis Koefisien determinasi menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 8. Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 5a	.95	.913	.908	2.132	2.592

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KETERLIBATAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari pengujian yang terlihat dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,955 dan nilai koefisien determinasi atau R Square (R²) sebesar 0,913 artinya hubungan antara Iklim Organisasi dan Komunikasi terhadap Motivasi Karyawan adalah sebesar 91,3% sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Adapun hasil Uji T (Parsial) menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 9. Analisis Determinasi

Coefficientsa

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients		Sig	Collinearit y Statistics	
	B	St d. Error	Beta			To lerance	V IF
(Consta nt)	459.4	132.4		.0797	.28		
KETER LIBATAN KERJA	-.086	.102	-.062	.8434	.40	.410	2.437
MOTIV ASI KERJA	1.006	.074	1.002	3.5790	.00	.410	2.437

a. Dependent
Variable: KEPUASAN
KERJA

Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja .

Berdasarkan hasil output SPSS versi 16 diatas antara Keterlibatan kerja dengan Kepuasan kerja maka diperoleh nilai thitung = -0.843 kemudian nilai thitung tersebut akan dibandingkan dengan ttabel dengan derajat kebebasan (dk) = n-3 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka (dk) = 42-3 = 39, dan taraf kesalahan 5% (0,05) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai ttabel (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 2,022 .

Jika di bandingkan antara nilai ttabel dan thitung, maka nilai ttabel lebih besar dari thitung = (2,022 > -0.843). Artinya variabel (X1) berpengaruh negative dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima atau H1 ditolak

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 16 diatas antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja maka diperoleh nilai thitung = 13.579 kemudian nilai thitung tersebut akan dibandingkan dengan ttabel dengan derajat kebebasan (dk) = n-3 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka (dk) = 42-3 = 39, dan taraf kesalahan 5% (0,05) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai ttabel (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 2,022. Jika di bandingkan antara nilai ttabel dan thitung, maka nilai ttabel lebih kecil dari thitung = (2,022 < 13.579). Artinya Motivasi Kerja(X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima atau H2 diterima

Uji F (Simultan)

Adapun hasil Uji F (Simultan) menggunakan SPSS.16 adalah sebagai berikut:

Table 10. Analisis Determinasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1855.242	2	927.621	204.093	.000a
Residual	177.258	39	4.545		
Total	2032.500	41			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KETERLIBATAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil output SPSS versi 16 diatas diantara Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja maka di peroleh nilai fhitung = 204,093 kemudian nilai fhitung tersebut akan di bandingkan dengan ftabel dengan derajat kebebasan (dk) = n-3 dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3, maka (dk) = 42-3 = 39, dan taraf kesalahan 5% (0,05) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri di dapat nilai ftabel (pada lampiran tabel daftar distribusi f) adalah sebesar 3,24.

Jika di bandingkan antara nilai ftabel dan fhitung, maka nilai ftabel lebih kecil dari fhitung = (3,24 < 204,093). Artinya variabel Keterlibatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima H3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan Pada Penelitian Dan Pembahasan Mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kota Bima Maka Penulis Dapat Menarik Kesimpulan Sebagai Berikut :

Secara Parsial Keterlibatan Kerja Mempunyai Pengaruh negative dan tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kota Bima H1 ditolak

Secara Parsial Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh positive dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kota Bima H2 diterima

Berdasarkan Uji F Diketahui Bahwa Variable Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Yang positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kota Bima H3 diterima

SARAN

Bagi Dinas Pariwisata Kota Bima khususnya pimpinan dan masing-masing kepala bidang agar bisa melibatkan para pegawai dalam bekerja serta memberikan motivasi kerja, sehingga menciptakan rasa kepuasan kerja di antara pegawai

Bagi peneliti selanjutnya agar terus meningkatkan kualitas penelitian ini dengan menambah referensi atau variabel lainya seperti kompensasi non finansial, budaya kerja , organizational citizenship behavior, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
2. Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
3. Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)." Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 96.
4. Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
5. Lodahl & Kejner. 2013. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *jurnal Enterpreuner dan Manajemen Sains* 3(2) : 224-231.
6. Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
7. Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyad (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta.
8. Robbins dan Judge (2010). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *jurnal Enterpreuner dan Manajemen Sains* 3(2) : 224-231.
9. Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
10. Sari, K. M., Kawiana, I. G. P. 2021. "Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Orchid Boga Utama." *Widya Amrita* 1(1): 195–215.
11. Sedarmayati. 2012. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." In Bandung: Mandar Maju,.
12. Sedarmayanti. 2017. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." In Bandung: Mandar Maju,.
13. Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
14. Titisari. 2014. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *jurnal Enterpreuner dan Manajemen Sains* 3(2) : 224-231.
15. Wilson Bangun. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Pt. Telkom Divisi Akses Kedaton Bandar Lampung." *e-JKPP Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik* 5(3): 248–53.