

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALARAJA

Eka Hendra Priyatna

eka.hendra@umt.ac.id

Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Balaraja yang berjumlah 51 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 pegawai yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,493 > 2,011$. Dan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,101 > 2,011$. Secara simultan Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $23,331 > 4,04$. Dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 7,812 + 0,469X_1 + 0,371X_2$. Dan nilai koefisien determinasi berganda sebesar 47,2%, sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Kantor Kecamatan Balaraja. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at the Kantor Kecamatan Balaraja, totaling 51 employees. The sample in this study amounted to 51 employees who were taken using a saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 24 software. The results showed that there was an influence of Organizational Commitment (X_1) on Employee Performance (Y), this was indicated by $t_{count} > t_{table}$, namely $2.493 > 2.011$. And there is an effect of Job Satisfaction (X_2) on Employee Performance (Y), this is indicated by $t_{count} > t_{table}$, namely $2.101 > 2.011$. Simultaneously Organizational Commitment (X_1) and Job Satisfaction (X_2) affect Employee Performance (Y), this is indicated by $F_{count} > F_{table}$ of $23.331 > 4.04$. With the multiple regression equation $Y = 7,812 + 0,469X_1 + 0,371X_2$. And the coefficient of multiple determination is 47.2%, while the remaining 52.8% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, maka hendaknya organisasi harus mempunyai strategi dalam perencanaan sumber daya manusia yang diambil oleh manajemen agar terciptanya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, organisasi memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas, organisasi perlu mengambil langkah-langkah dan berupaya untuk mendorong kinerja pegawai agar lebih meningkat.

Menurut Sutrisno dalam Aditya Satria Nanda (2017:10) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankantugas.

Menurut Robbins dan Judge dalam Yupiter Gulo (2018) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi tersebut. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi sangat menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Cindy Indriyanti Permata (2017:3), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja terjadi saat pegawai membandingkan antara apa yang pegawai harapkan terhadap apa yang akan pegawai peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang akan sebenarnya pegawai peroleh dari hasil kerjanya.

Kantor Kecamatan Balaraja merupakan salah satu Kantor Kecamatan di Kabupaten Tangerang yang terletak di Balaraja. Kantor Kecamatan Balaraja merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati Tangerang dalam penyelenggaraan Pelayanan kepada Masyarakat, mengelola fasilitas umum, mengembangkan ekonomi dan tugas-tugas lain di wilayah Kecamatan yang diberikan Bupati kepada Kecamatan. Melalui Kantor Kecamatan Balaraja ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan seperti rekomendasi surat pengantar (SKCK), surat keterangan domisili, dan sebagainya.

Masalah mengenai penurunan kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Kecamatan Balaraja yaitu masih terdapat pegawai yang belum memahami *jobdesc* masing-masing. Bahkan, dalam bekerjanya pegawai masih belum optimal dan belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah juga dapat dilihat dari tingkat absensi, pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, izin dengan alasan yang tidak jelas dan tidak dilampirkan dengan bukti. Selain itu terdapat juga pegawai yang tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan tidak berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Selain komitmen organisasi, kinerja pegawai yang menurun juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Salah satu hal yang membuat

para pegawai belum merasa puas dalam bekerjanya yaitu sistem upah atau gaji yang diberikan. Walaupun upah atau gaji pegawai sudah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, tapi dirasa pegawai belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Selain itu, promosi yang diberikan dalam satu tahun terakhir ini hanya satu pegawai yang dipromosikan. Pegawai yang tidak diberikan kesempatan untuk dipromosikan akan menyebabkan kecemburuan kepada pegawai yang diberi kesempatan untuk dipromosikan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Bahkan, pegawai negeri sipil tidak diberikan penghargaan atas hasil kerjanya.

Belum puasnya pegawai akan upah atau gaji, kesempatan promosi, dan pemberian penghargaan yang diberikan tersebut membuat pegawai melakukan penyimpangan perilaku misalnya terlambat masuk ke kantor, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas yang diberikan pada saat jam bekerja, dan tidak mengikuti apel. Kantor Kecamatan Balaraja harus selalu memperhatikan dan menghargai semua pegawainya sehingga pegawai akan merasa puas dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka topik komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dianggap sangat menarik untuk diteliti. Selanjutnya, topik tersebut dikembangkan menjadi judul penelitian **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan perumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Sumiati Prambanan (2018:14-15), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja

Menurut Kasmir dalam Goldwin *et al.* (2019:38) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Sahibuddin *et al.* (2019:127) komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan

sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Kepuasan Kerja

Dalam buku Donni Juni Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian menurut Abdul Latief *et al.* (2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F diperoleh $F_{sig} < 5\%$ ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa, serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebesar 33,4% komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016:35) rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel

yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah di Kantor Kecamatan Balaraja yang berlokasi di Pasar Modern Simpang Balaraja Jalan Raya Serang Blok PK5, Talagasari, Kec. Balaraja, Tangerang, Banten 15610. Untuk waktu penelitian di Kantor Kecamatan Balaraja

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini, adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Balaraja berjumlah 51 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Balaraja yang berjumlah 51 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya, bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2016:137) dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan).

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja perlu ditetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai dan juga untuk menguji kebenaran hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dengan menggunakan software SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2018:51). Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan $df = n - 2$. Pengujian instrumen menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Maka diketahui nilai r_{tabel} adalah 0,2759.

Hasil uji validitas di dapat bahwa item pernyataan dari nomor 1 sampai dengan nomor 10 untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena setiap item pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bahwa "Reliability Statistics" diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,764. Dengan demikian variabel Komitmen Organisasi (X_1) termasuk pada reliabilitas tinggi (0,600 – 0,799).

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bahwa "Reliability Statistics" diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,791. Dengan demikian untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) termasuk pada reliabilitas tinggi (0,600 – 0,799).

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bahwa "Reliability Statistics" diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,860. Dengan demikian untuk variabel Kinerja (Y) termasuk pada reliabilitas sangat tinggi (0,800 – 1,000).

Analisis Regresi Linear

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.4

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.544	5.314		1.984	.053
	Komitmen Organisasi	.774	.123	.668	6.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel "coefficients" diatas, di kolom constant diperoleh nilai 10,544 dan nilai koefisien Komitmen Organisasi adalah 0,774 bernilai positif, sehingga persamaan regresi linear diperoleh $Y = 10,544 + 0,774X_1$. Yang berarti dalam keadaan konstan (tetap) untuk variabel Y adalah 10,544, dan setiap perubahan atau kenaikan nilai 1 dari variabel

X₁ akan mengubah kenaikan nilai Y (positif) sebesar 0,774 (koefisien dari nilai X₁). Sehingga semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi pada nilai tertentu maka semakin tinggi pula nilai Kinerja pada nilai tertentu.

Tabel 4.5

**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja
(Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.387	5.054		2.649	.011
Kepuasan Kerja	.711	.118	.654	6.047	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel “coefficients” diatas, di kolom constant diperoleh nilai 13,387 dan nilai koefisien Kepuasan Kerja adalah 0,711 bernilai positif, sehingga persamaan regresi linear diperoleh $Y = 13,387 + 0,711X_2$. Yang berarti dalam keadaan konstan (tetap) untuk variabel Y adalah 13,387, dan setiap perubahan atau kenaikan nilai 1 dari variabel X₂ akan mengubah kenaikan nilai Y (positif) sebesar 0,711 (koefisien dari nilai X₂). Sehingga semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja pada nilai tertentu maka semakin tinggi pula nilai Kinerja pada nilai tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan
Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.812	5.301		1.474	.147
Komitmen Organisasi	.469	.188	.404	2.493	.016
Kepuasan Kerja	.371	.177	.341	2.101	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel “coefficients” diatas, di kolom constant diperoleh nilai 7,812, koefisien Komitmen Organisasi adalah 0,469 bernilai positif, dan koefisien Kepuasan Kerja adalah 0,371 bernilai positif sehingga persamaan regresi linear diperoleh $Y = 7,812 + 0,469X_1 + 0,371X_2$. Yang berarti dalam keadaan konstan (tetap) untuk variabel Y adalah 7,812, dan setiap perubahan atau kenaikan nilai 1 dari variabel X₁ mengubah kenaikan nilai Y (positif) sebesar 0,469 (koefisien dari nilai X₁) sedangkan dari kenaikan 1 variabel X₂ sebesar 0,371 (koefisien dari nilai X₂). Sehingga semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan pada nilai tertentu maka semakin tinggi pula nilai Kinerja pada nilai tertentu.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4.7

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Sederhana Komitmen Organisasi (X₁)
terhadap Kinerja (Y)**

Correlations			
		Komitmen Organisasi	Kinerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel Correlations diatas, diperoleh nilai koefisien r/Pearson Correlations sebesar 0,668. Dengan demikian terdapat hubungan Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat keeratan tergolong kuat (0,60–0,799).

Tabel 4.8

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Sederhana Kepuasan Kerja (X₂) terhadap
Kinerja (Y)**

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel Correlations diatas, diperoleh nilai koefisien r/Pearson Correlations sebesar 0,654. Dengan demikian terdapat hubungan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat keeratan tergolong kuat (0,60 – 0,799).

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.9

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.472	3.113

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel “Model Summary” diatas, diperoleh nilai koefisien r/Pearson Correlation sebesar 0,702. Dengan demikian terdapat hubungan Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat keeratan hubungan kuat (0,60 – 0,799).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.435	3.220

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai R Square (r²) untuk koefisien determinasi Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) yaitu 0,446. Rumus koefisien determinasi (KD) = r x 100% yang berarti 0,446 x 100% = 44,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh atau kontribusi Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah 44,6%.

Tabel 4.11

Hasil Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.416	3.275

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai R Square (r²) untuk koefisien determinasi Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) yaitu 0,427. Rumus koefisien determinasi (KD) = r² x 100% yang berarti 0,427 x 100% = 42,7%. Dengan demikian besarnya pengaruh atau kontribusi Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah 42,7%.

Tabel 4.12

Hasil Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.472	3.113

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai pada kolom Adjusted R Square yaitu 0,472. Selanjutnya (KD) = r² x 100% yang berarti 0,472 x 100% = 47,2%. Dengan demikian besarnya pengaruh atau kontribusi Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah 47,2%. Sedangkan sisanya 52,8% (100% - 47,2%) adalah dari epsilon (faktor-faktor yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel Kinerja).

Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial) Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.812	5.301		1.474	.147
Komitmen Organisasi	.469	.188	.404	2.493	.016
Kepuasan Kerja	.371	.177	.341	2.101	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,493 lebih besar dari t_{tabel} 2,011 dan Sig. 0,016 lebih kecil dari Sig. 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja dapat diterima dan terbukti pada selang kepercayaan 95%.

Selain itu, untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,101 lebih besar dari t_{tabel} 2,011 dan Sig. 0,041 lebih kecil dari Sig. 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja dapat diterima dan terbukti pada selang kepercayaan 95%.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan) Komitmen Organisasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.225	2	226.112	23.331	.000 ^b
	Residual	465.187	48	9.691		

Total	917.412	50			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi					

Sumber: Output SPSS data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,331 lebih besar dari F_{tabel} 4,04, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dan Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menyatakan terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja pada taraf signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%.

Interpretasi Hasil Penelitian
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 2,493 dan t_{tabel} 2,011 sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,493 > 2,011) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan (0,016 < 0,05). Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis. Artinya semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Karena pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka kinerja pegawai yang dihasilkan tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Kristanty Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 2,101 dan t_{tabel} 2,011 sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} >$

$t_{tabel} (2,101 > 2,011)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ($0,041 < 0,05$). Dengan demikian H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis. Artinya semakin pegawai memiliki kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Karena pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Kasiyati Yunita Wulansari dan Niki Kosasi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} 23,331$ dan $F_{tabel} 4,04$ sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (23,331 > 4,04)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima serta nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis. Artinya kinerja pegawai yang dihasilkan akan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebab pegawai yang berkomitmen pada organisasi biasanya memperoleh kepuasan atas kerjanya dan pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi. Hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Mega Delfiana Tolis *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balaraja.

Rekomendasi

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, Kantor Kecamatan Balaraja dapat lebih memperhatikan dan memberikan kesempatan kepada pegawai agar pegawai ikut berpartisipasi dan aktif dalam kegiatan organisasi sehingga pegawai merasa menjadi bagian dalam Kantor Kecamatan Balaraja. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan akan berdampak baik demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, Kantor Kecamatan Balaraja dapat mengoptimalkannya dengan memberikan gaji, promosi, serta apresiasi kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai merasa puas dalam bekerja sehingga pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Kecamatan Balaraja dapat memberikan pelatihan, *workshop*, atau seminar kepada pegawai agar pegawai dapat mengerti apa yang harus dilakukan, dapat memahami *jobdescnya* masing-

masing, dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini adalah tanggung jawab pimpinan dalam mengatasi masalah mengenai penurunan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balaraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldwin et al. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 4 No. 1.
- Gulo, Yupiter. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 15 No. 1a.
- Indonesia. 2019. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Nomor 15 Tahun 2019.
- Latief, Abdul et al. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. Universitas Samudra. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 4 No. 1.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. Universitas Methodist Indonesia. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 1.
- Nanda, Aditya Satria. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Permata, Cindy Indriyanti. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Subando Cahaya Polintraco Surabaya). Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 No. 3.
- Prambanan, Sumiati. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sahibuddin et al. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional, Perilaku Kepemimpinan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Organizational Commitment, Leadership Behavior and Work Ethics on Employees Performance). Universitas Halu Oleo. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Vol. 3 No. 2, hal. 126-134, e-ISSN 2502-4175.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolis, Mega Delfiana et al. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parigi Kota. Universitas Tadulako. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 3 No. 1, ISSN: 2443-3578 (Online)/ISSN: 2443-1850 (Print).
- Wulansari, Kasiyati Yunita dan Niki Kosasi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekabupaten Batang Hari. STIE Graha Karya Muara Bulian. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9 No. 2.