

# PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN PELALAWAN

Andry

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau  
Jl. Paus No 52 Pekanbaru-Riau  
[andryse22@yahoo.com](mailto:andryse22@yahoo.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. Jumlah populasi sebanyak 102 orang sedangkan sampel sebanyak 54 orang pegawai dengan menggunakan purposive random sampling. Hasil penelitian dapat diketahui besarnya Adjusted R.Square adalah 0.775 hal ini berarti 77.5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen pegawai dan kepuasan kerja, Sedangkan sisanya 22.5% dijelaskan oleh sebab lain diluar model.

**Keywords:** Komitmen Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Di lingkungan pemerintah daerah, peranan pegawai atau karyawan adalah sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Penerapan komitmen pegawai dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan dapat dijelaskan sebagai berikut : Bahwa pegawai dapat menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi ini dengan arti kata para pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan porsi dan jabatan masing-masing. Kehadiran pegawai BAPPEDA ini hadir tepat waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dan petunjuk dari atasan ataupun pimpinan, karena sikap dari atasan yang selama ini baik terhadap para pegawai. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya pegawai BAPPEDA tentu tak dapat dipungkiri ada satu atau dua orang pegawai yang nakal, namun dari itu semua tidak menjadi suatu kendala yang berarti dalam melaksanakan pekerjaan harian.

Kinerja pegawai pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh organisasi tersebut.

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Proses pemerintahan dan pembangunan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui komitmen pegawai juga merupakan peranan yang penting, serta dalam bentuk kepuasan kerja yang diciptakan tentunya dapat memberikan kontribusi yang lebih untuk bisa menjadi pendukung kegiatan yang dilakukan.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

Seorang pegawai yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ada hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan. Hal itu akan memupuk berkembangnya komitmen berorganisasi. Apalagi jika banyak hal yang dapat memberikan kesejahteraan, jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Namun juga sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam perusahaan tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka komitmen organisasi kerja menjadi makin luntur atau bahkan tempat bekerjanya dijelek-jelekkan sehingga dapat menimbulkan kerawanan sosial dalam organisasi kerja, hal itu dapat menimbulkan mogok kerja, demonstrasi, pengunduran diri dan sebagainya.

Kepuasan pegawai merupakan ukuran sampai seberapa jauh pimpinan atau perusahaan dapat memenuhi harapan pegawainya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Bahwa karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah, sehingga dalam bekerja mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan dapat banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu, tenaga, dan sebagainya.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan ressa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis

**Tabel 1 Jumlah Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pelalawan dari tahun 2014 - 2018**

No.	Tahun	Jumlah Pegawai
1.	2014	79
2.	2015	87
3.	2016	84
4.	2017	96
5.	2018	102

Dari tabel 1 dapat kita lihat bahwa pada tahun 2015 ada penambahan pegawai sebanyak 8 orang karena jumlah pekerjaan meningkat sehingga perlu adanya penambahan pegawai baru, tahun 2016 ada pengurangan sebanyak 3 orang disebabkan 1 orang pensiun dan 2 orang lagi dimutasikan keinstansi lainnya. Pada 2017 ada tambahan pegawai sebanyak 3 orang menerima mutasi pegawai dari instansi lain dan 9 orang pegawai yang baru diangkat jadi pegawai. Pada tahun 2018 sampai sekarang jumlah pegawai sebanyak 102 orang.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang salah satu arahnya adalah Otonomi Daerah, maka telah diberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional. Pemberian kewenangan yang demikian luas dalam era globalisasi ini memberi peluang kepada daerah untuk mengembangkan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat tergantung pada kemauan pemerintah kota maupun pemerintah kabupaten masing-masing. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan juga berperan aktif dalam mengembangkan dan memajukan daerah sendiri dengan cara memperhatikan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan serta tercapainya kepuasan dalam melaksanakan segala bentuk aktivitas rutinitas yang diembankan kepada setiap pegawai sehingga dengan demikian diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana komitmen pegawai secara partial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan?, Bagaimana kepuasan kerja secara partial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan ? dan Bagaimana komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan?. Maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut untuk mengetahui komitmen pegawai secara partial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan, untuk mengetahui kepuasan kerja secara partial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan, dan untuk mengetahui komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan.

## 2. Kajian Pustaka

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [1].

Kinerja adalah yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu [2].

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja [1].

1. Pemenuhan kebutuhan (*Nedd fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi (*Organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

### Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu [4] :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dinamakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini di maksud kan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari, seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic component* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja [4]. Beberapa korelasi kepuasan kerja yaitu :

a. Motivasi (*motivation*)

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pelibatan Kerja (*job involvement*)

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Penelitian menunjukkan bahwa pelibatan kerja mempunyai hubungan moderat dengan kepuasan kerja. Untuk itu, manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja pekerja.

c. *Organizational citizenship behavior*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisik-bisik sebagai pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi

d. Komitmen Organisasional (*organizational commitment*)

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan.

e. Kemangkiran (*absenteeism*)

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya, satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran.

f. Perputaran (*turnover*)

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran..

g. Perasaan Stres (*Perceived Stress*)

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja.

h. Prestasi Kerja (*Job performance*)

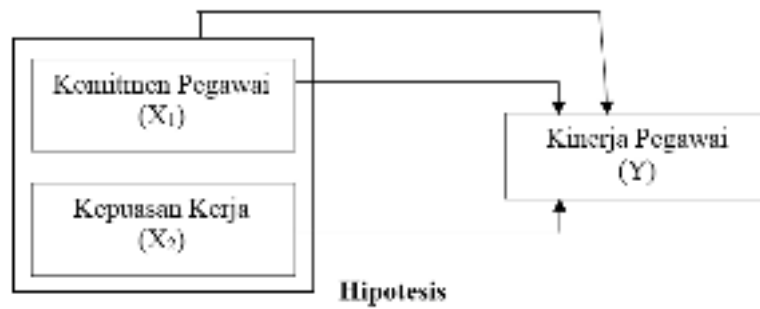
Kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi. sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan.

### Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut; (a.) Melakukan perbuahan struktur kerja; (b) Melakukan perubahan struktur pembayaran gaji; (c) Pemberian kerja yang fleksibel; (d) Mengadakan program yang mendukung [1].

### Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1 Model Penelitian**

Dari penjelasan dan kerangka pikir penelitian dapat dikemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga komitmen pegawai secara partial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan.
2. Diduga kepuasan kerja secara partial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan.
3. Diduga komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Pelalawan

### 3. Metodologi Penelitian

#### 3.1. Objek Penelitian

Tempat lokasi penelitian dilakukan yaitu pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Pelalawan dengan alamat Jl. Pamong Praja Kawasan Perkantoran Bakti Paraja Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan

#### 3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Pelalawan yang berjumlah sebanyak 102 orang. Sedangkan sampel penelitian yang terpilih sebagai responden penelitian sebanyak 54 orang dengan menggunakan *purposive random sampling*

#### 3.3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain terdiri dari :

- a. Data Primer  
Yaitu data langsung yang diperoleh dari objek penelitian berupa kuesioner yang ditujukan kepada pegawai BAPPEDA Kabupaten Pelalawan
- b. Data Sekunder  
Yaitu data yang diperoleh melalui bahan-bahan dan laporan yang sudah tersedia dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian seperti data pegawai, gambaran umum BAPPEDA, struktur organisasi dan data pendukung lainnya

#### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, menggunakan metode :

1. Kuesioner

Dalam rangka mendapatkan data primer maka kuesioner dibagikan kepada responden. Dari jawaban responden diharapkan ditemukannya keterkaitan antara variabel yang diteliti.

## 2. Wawancara

Merupakan proses percakapan langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel dalam hal ini adalah pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Pelalawan.

## 3. Dokumentasi

Pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasan.

### 3.5. Analisis Data

#### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu yang sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan akan diuji validitasnya [3].

Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $< r$  hitung maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

$n$  = Jumlah pengamatan

$x$  = Jumlah skor item / skor butir tiap subjek

$y$  = Jumlah skor total / skor total tiap subjek

$x^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

#### 3.5.2. Uji Validitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah Teknik *Alpa Cronbach*. Jika nilai  $Apl$   $> 0,60$  maka reliable. Dengan rumus sebagai berikut dalam [3]

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum b^2}{a_1^2} \right)$$

Dimana :

$r$  = Koefisien reliability instrument (*cronbachalfa*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_1^2$  = Total varians

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* ( SPSS ) Versi 17.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 <sup>a</sup>	.784	.775	1.49060	1.652

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas diketahui besarnya *Adjusted R.Square* adalah 0.775 hal ini berarti 77.5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen pegawai dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 22.5% dijelaskan oleh sebab lain diluar model.

**Tabel 4 Hasil Koefisien Regresi Linier Beraganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.972	1.309		2.270	.027		
	Komitmen Pegawai	.390	.055	.515	7.095	.000	.807	1.240
	Kepuasan Kerja	.483	.066	.529	7.287	.000	.807	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat pula diketahui nilai koefisien regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.972 + 0.390 X_1 + 0.483 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci :

1. Nilai konstanta sebesar 2.972 ini artinya apabila komitmen pegawai dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan ( tetap ) maka menyebabkan kinerja pegawai berpengaruh sebesar 2.972 satuan.
2. Koefisien komitmen pegawai sebesar 0.390 ini artinya apabila komitmen pegawai ditingkatkan sebesar 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39%. Dengan demikian komitmen pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0.483 ini artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48.3%. Dengan demikian kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Uji t (parsial)

Dari tabel 4 dapat dilihat variabel independen bahwa t-hitung = 7,095 sedangkan t-tabel = 1,673 berarti t-hit > t-tabel. Karena t-hit > t-tabel maka dari itu secara partial terdapat pengaruh yang signifikan dari pada komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Dan begitu



juga dengan kepuasan kerja bahwa  $t$ -hitung = 7,287 sedangkan  $t$ -tabel = 1,673 berarti  $t$ -hit >  $t$ -tabel. Karena  $t$ -hit >  $t$ -tabel maka dari itu secara partial terdapat pengaruh yang signifikan dari pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5 Anova**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.183	2	205.092	92.305	.000 <sup>a</sup>
	Residual	113.317	51	2.222		
	Total	523.500	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Uji F (simultan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel 5, Anova hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{y1 x1} = \rho_{y1 x2} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{y1 x1} = \rho_{y1 x2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat.

$H_a$  : Komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_o$  : Komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel Anova diperoleh nilai F 92,305 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya komitmen pegawai dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 4.2. Pembahasan

Dalam menciptakan komitmen pegawai serta pencapaian kepuasan kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu komitmen dan kepuasan kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh.

Unsur komitmen dan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai akan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer menggunakan paket program komputer statistik SPSS maka berdasarkan hasil perhitungan apabila dipergunakan sebagai estimasi (proyeksi) kedepan dari nilai variasi kofesien determinasi R square sebesar 0.770 atau 77% sangat signifikan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan.

## 5. Kesimpulan

### 5.1. Kesimpulan

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan.

### 5.2. Saran

Sebagai seorang pegawai hendaknya memandang komitmen secara orientasi efektif terhadap organisasi serta mempunyai pertimbangan untuk meninggalkan organisasi dan memiliki hasrat agar tetap berada dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja akan tercipta apabila seorang pegawai benar-benar telah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai yang telah ditentukan oleh atasan atau pimpinan.

## Referensi

- [1] Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing, Pekanbaru
- [2] Fahmi Irham, 2012. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi Cetakan Kedua*, C.V Alfabeta, Bandung
- [3] Sujarweni Wiratna. V, 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka baru Press, Yogyakarta
- [4] Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Parsada, Jakarta