

PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG

M. Kurniawan DP

Universitas Indo Global Mandiri Palembang

Email: Kurniawan@uigm.ac.id

Abstrack

This study focuses on employees, especially the performance of employees of the Palembang City Population and Civil Registration Office. High employee performance is expected by the agency. The more employees who have high performance, the overall agency productivity will also increase. Employees are required to be able to complete their duties and responsibilities effectively and efficiently. Based on the calculation results, it can be concluded that the commitment variable has a partial effect on the Palembang Disdukcapil. The commitment variable has a significant effect on work performance at Disdukcapil Palembang at a significance level of 0.000 which is less than a significance level of 0.05, thus it can be stated that commitment has an effect on performance at Disdukcapil Palembang. Based on the calculation results, it can be concluded that the job satisfaction variable has no partial effect on work performance at Disdukcapil Palembang. The variable of job satisfaction in the Disdukcapil Palembang at 0.422 is greater than the significance level of 0.05. Thus there is no partial effect of job satisfaction on performance in the Disdukcapil Palembang

Keywords: Commitment, Job Satisfaction and Performance

Abstrak

Penelitian ini memfokuskan pada pegawai terutama Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut, Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat pula. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap disdukcapil Palembang. Variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja di Disdukcapil Palembang dalam angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja di disdukcapil Palembang.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja di Disdukcapil Palembang. Variabel kepuasan kerja pada disdukcapil Palembang dalam angka 0,422 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian tidak adanya pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja di disdukcapil Palembang

Kata Kunci : Komitmen, Kepuasan kerja dan Kinerja

DASAR PEMIKIRAN

1. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini menggunakan variabel komitmen, komitmen adalah Menurut Mathis dan Jackson komitmen adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan Mowdey menyebutkan komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Disamping itu Lincoln menyatakan komitmen itu mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Luthans menyatakan komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Selain itu Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai ketertarikan pada organisasi (affective commitment), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (continuance commitment), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (normative commitment). Tidak hanya komitmen yang memiliki pengaruh dalam kualitas kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal terpenting dalam kualitas kinerja.

Menurut Robins, kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999). Kepuasan dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Kepuasan adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena kepuasan, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu. Proses kepuasan dimulai dengan terpenuhinya kebutuhan. Sebagai reaksinya, seorang pekerja mempertimbangkan alternatif-alternatif pemenuhan kebutuhan ini, seperti bekerja lebih keras agar gajinya dinaikkan atau mencari pekerjaan baru. Agar

perilaku seorang pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara kepuasan akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa dengan memberikan kepuasan yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan- kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Agar dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kepuasan dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasibaik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pimpinan). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motorpenggerak perubahan organisasi. Kemampuan kerja pegawai juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi kemampuan pegawai menjadi salah satu syarat mutlak apabila menginginkan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini memfokuskan pada pegawai terutama Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut, Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat pula. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembangdapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan instansi. Dihubungkan dengan keadaan sebenarnya dilapangan kinerja pegawai masih belum sesuai dengan keinginaninstansi hal tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang dicapai oleh pegawaiyang belum sesuai dengan efektivitas dan efisiensi yang ingin dicapai oleh instansi.

Pencapaian kinerja yang optimal pada Dinas kependudukan dan pencatatansipil kota Palembang diharapkan dapat dicapai oleh pegawai melalui pengetahuannya tentang

komitmen affektif serta kualitas kinerja yang dibangun oleh pegawai bersama-sama dengan instansi, dengan kepemimpinanyang sejalan dengan tujuan instansi serta karakter pegawai yang mengacu padaperbaikan kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnyasehingga Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang mampu mencapai tujuan yang ditargetkan melalui optimalisasi kinerja pegawai yang belum tercapai pada kenyataannya.

Fenomena yang terjadi di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untukmencapai prestasi kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan hingga kedisiplinan, dan pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Sebagai instansi yang bergerak dibidang pelayanan publik yang menuntut segala sesuatunya termasuk target pekerjaan dapat terlaksana tepat waktu. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada pengaruh Komitmen Affektif dan kepuasan kerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang, karena dilihat dari beberapa fenomena yang ada. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengangkat masalah mengenai “Pengaruh Komitmen Affektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang”.

2. Masalah Penelitian

Berdasarkan tema yang diambil mengenai Pengaruh Komitmen Affektif dan kualitas kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana Pengaruh Komitmen Affektif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang ?
- b. Bagaimana Pengaruh kualitas kinerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang
- c. Bagaimana Pengaruh Komitmen Affektif dan kualitas kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh Komitmen Affektif terhadap kinerja kerja pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang.
- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang.
- c. Pengaruh Komitmen Affektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota Palembang.

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat pada banyak pihak:

- a. Secara Teoritis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang Komitmen affektif dan juga kepuasan kerja yang baik untuk mencapai kinerja yang baik .

- b. Secara Praktis

- 1) Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan Kinerja yang maksimal pada dinas capil kota Palembang.

- 2) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan topik yang sama

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau 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 (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimanaseseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nyaramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria ini berfokus pada apa yang telah

dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

2. **Komitmen**

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi muncul sebagai topik penting dalam studi dan perusahaan. Para peneliti memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama pada abad ke-21. Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai : 1). keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi

tertentu,2). keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi 3). keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Komitmen

Semakin tinggi komitmen seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam kenyataannya tidak semua pegawai melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen kerja yang tinggi dan ada yang rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik dari pegawai yang bersangkutan.

Adapun Faktor-faktor intrinsik karyawan meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga pegawai, usia pegawai, pendidikan pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara itu untuk faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi.

c. Indikator komitmen kerja

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006) membedakan bentuk komitmen organisasi yang dibagi atas tiga komponen, yaitu:

a. Affective commitment

Merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau emotional attachment, identifikasi, dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (want to) melakukan hal tersebut.

b. Continuance commitment

Disebut juga komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Jadi individu akan mempertimbangkan untung rugi apabila ingin tetap bergabung dengan organisasi atau justru meninggalkan organisasi. Hal ini mungkin karena hilangnya senioritas, promosi, atau benefit. Individu yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini akan bertahan

dalam organisasi karena memang mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Normative commitment

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung. Kepuasan Kerja

3. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Menurut Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan 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.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau keadaan emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang terkait.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

b. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya.. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:203) antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak, merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
- 3) Berat-ringannya pekerjaan, merupakan sekumpulan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan pekerja.
- 4) Suasana dan lingkungan kerja, merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari dan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada pekerja.
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, merupakan seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol, para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

4. Penelitian terdahulu

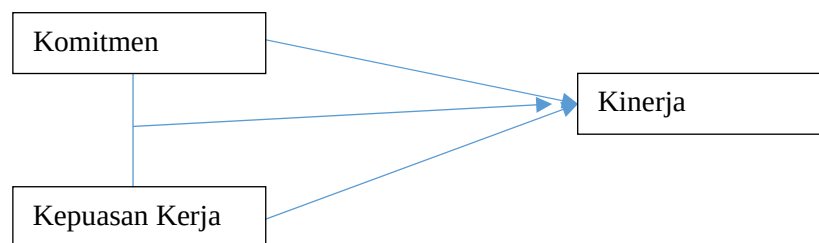
Hasil penelitian dari Novita Dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.F } 0,000 < \alpha = 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai

sig.t $0,000 < \alpha = 0,05$ namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t $0,344 > \alpha = 0,05$. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti menemukan hasil yang berbeda mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja.

Menurut hasil penelitian Keller (1997) hanya ditemukan hubungan yang lemah antara komitmen organisasional dan kinerja. Kemudian Suliman dan Iles (2000 b) dalam penelitiannya dikawasan Timur Tengah (Yordania) menemukan bahwa *affective commitment*, *continuance commitment*, serta *normative commitment* mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

5. Kerangka penelitian

Menurut Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. Kerangka pikir penelitian

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah Komitmen (X1), Kepuasan (X2), dan variabel terikat (*dependent*) Kinerja (Y).

6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H2 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

H3 : Diduga Komitmen dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti diperoleh dari kuesioner, observasi dan dokumentasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif di bantu dengan program SPSS, informasi di penelitian ini mengenai pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di penelitian ini didapat dari informasi yang diberikan kepada karyawan melalui kuesioner untuk memperoleh data yang akurat. Sampel dalam penelitian ini meliputi 106 pegawai Dinas Kependudukan dan catatan sipil dan Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), koefisien korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tepat atau tidak indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel menggunakan program SPSS. Pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 106 responden, maka r-tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 106-2$, maka r-tabel = 0,1606.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r- hitung > r-tabel = valid dan r-hitung < r-tabel = tidak valid (Sugiyono 2017:176). Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini dengan menggunakan r- hitung dan r-tabel, sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas
Komitmen

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,446	0,279	Valid
Pertanyaan 2	0,562	0,279	Valid

Pertanyaan 3	0,449	0,279	Valid
Pertanyaan 4	0,533	0,279	Valid
Pertanyaan 5	0,473	0,279	Valid

Dari table diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan item pertanyaan yang ada memiliki hasil uji validitas dengan nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh data Komitmen adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,545	0,279	Valid
Pertanyaan 2	0,391	0,279	Valid
Pertanyaan 3	0,449	0,279	Valid
Pertanyaan 4	0,529	0,279	Valid
Pertanyaan 5	0,406	0,279	Valid

Dari table diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan item pertanyaan yang ada memiliki hasil uji validitas dengan nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh data Kepuasan kerja adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,502	0,279	Valid
Pertanyaan 2	0,337	0,279	Valid
Pertanyaan 3	0,616	0,279	Valid
Pertanyaan 4	0,459	0,279	Valid
Pertanyaan 5	0,530	0,279	Valid

Dari table diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan item pertanyaan yang ada memiliki hasil uji validitas dengan nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh data Kinerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Komitmen

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
		.650	6

Sumber: SPSS 24.0

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada pada angka 0,650 yang mana angka ini lebih besar dari standar reliabilitas dengan nilai 0,60. Dengan demikian variable Komitmen dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas**Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	6

Sumber: SPSS 24.0

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada pada angka 0,649 yang mana angka ini lebih besar dari standar reliabilitas dengan nilai 0,60. Dengan demikian variable Kepuasan Kerja dapat dinyatakan reliabel.

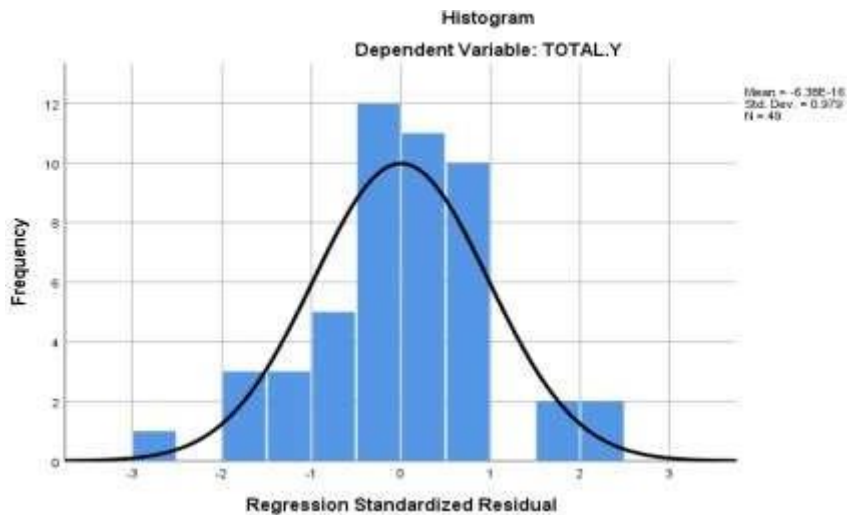
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

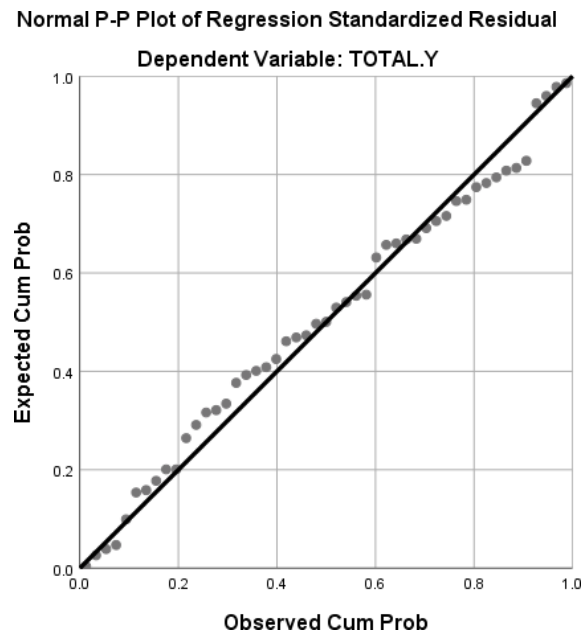
Sumber: SPSS 24.0

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada pada angka 0,647 yang mana angka ini lebih besar dari standar reliabilitas dengan nilai 0,60. Dengan demikian variable Kinerja dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

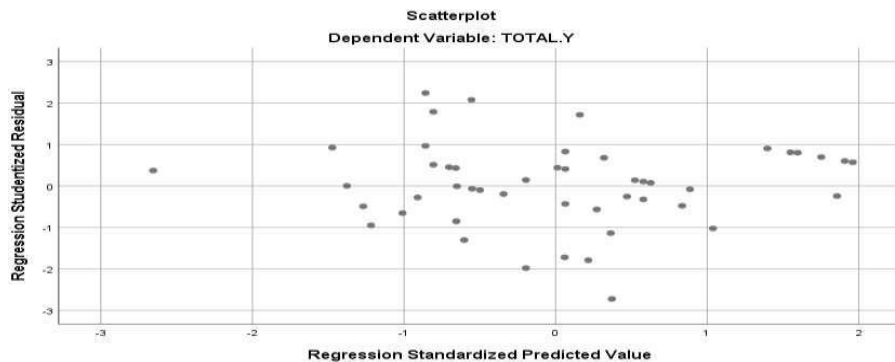
Sumber: SPSS 24.0

Berdasar gambar diatas terlihat bahwa menyebar agak kekanan bagian kurva normal, sehingga dapat disimpulkan residual memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: SPSS 24.0 Gambar P-Plot

Berdasarkan gambar grafik p-p plot juga menunjukkan kesimpulan serupa dengan histogram. Dari tampilan diatas terlihat bahwa ada data yang sedikit menyebar keluar garis diagonal, sehingga masih dapat dinyatakan normal.



Sumber: SPSS 13.0 Gambar Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot juga menunjukkan kesimpulan serupa dengan histogram dan p-plot. Dari tampilan diatas dapat dilihat titik-titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu titik, sehingga dapat dikatakan data masih normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah regresi berganda, yaitu sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Komitmen

X2 = Kepuasan kerja

B = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka peneliti membuat penjabaran perumusan penelitian sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.254	2.836		3.968	.000
	TOTAL.X1	.434	.107	.512	4.040	.000
	TOTAL.X2	.073	.090	.103	.811	.422

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan dari nilai-nilai koefisien diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagaiberikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$$Y = 11,254 + 0,434X_1 + 0,073X_2$$

Dimana :

$b_0 = 11,254$ yang berarti angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja pegawai bila tingkatKepuasan Kerja dan Motivasi Kerja diabaikan.

$b_1 = 0,434$ yang berarti setiap kenaikan tingkat komitmen sebesar 1 persen, maka Kinerjaakan mengalami peningkatan sebesar 0,434.

$b_2 = 0,073$ yang berarti setiap kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar 1 persen, makakerja mengalami peningkatan sebesar 0,073.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.265	.233	2.402	1.458

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: SPSS 24.0

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS v.24 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Pada Model Summary diperoleh nilai $R = 0,514$ yang berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu komitmen dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja adalah kuat dan memiliki arah yang positif.
- b. Angka R Square sebesar 0,265 memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak kedua variabel bebas yaitu komitmen dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 26,5% dan 73,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.507	2	47.753	8.280	.001 ^b
	Residual	265.310	46	5.768		
	Total	360.816	48			

c. Dependent Variable: TOTAL.Y

d. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: SPSS24.0

Pada Tabel anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,280 dan nilai sig 0,001 dimana nilai F_{tabel} untuk 50 sampel dengan probability 0,05 ialah sebesar 4,03 sehingga dapat disimpulkan bahwa $8,280 > 4,03$, lalu $sig\ 0,001 < 0,05$ maka hasilnya komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pada kantor dinas disdukcapil Palembang walau dengan kontribusi yang berbeda-beda

7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.254	2.836		3.968
	TOTAL.X1	.434	.107	.512	4.040
	TOTAL.X2	.073	.090	.103	.811

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: SPSS 24.0

1. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap disdukcapil

Palembang. Variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja di Disdukcapil Palembang dalam angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja di disdukcapil Palembang.

2. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja di Disdukcapil Palembang. Variabel kepuasan kerja pada disdukcapil Palembang dalam angka 0,422 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian tidak adanya pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja di disdukcapil Palembang.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah kembali, maka hasil penelitian tentang Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Palembang dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk uji F. komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pada kantor dinas disdukcapil Palembang walau dengan kontribusi yang berbeda-beda
2. Pada Model Summary diperoleh nilai $R = 0,514$ yang berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu komitmen dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja adalah kuat dan memiliki arah yang positif.
3. Angka R Square sebesar 0,265 memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak kedua variabel bebas yaitu komitmen dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 26,5% dan 73,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.
4. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap disdukcapil Palembang. Variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap

prestasi kerja di Disdukcapil Palembang dalam angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja disdukcapil Palembang.

5. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja di Disdukcapil Palembang. Variabel kepuasan kerja pada disdukcapil Palembang dalam angka 0,422 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian tidak adanyapengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja di disdukcapil Palembang

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan Komitmen dan Kepuasan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang antara lain :

- a. Seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang agar dapat terus meningkatkan komitmennya dengan cara menjaga hubungan antar pegawai tetap harmonis agar aktivitas dalam bekerjabisa berjalan dengan baik.
- b. Seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang agar dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja yang baik dengan meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, dan instansi perlu memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja dan komunikasi antar pegawai. Sehingga tercipta kepuasan kerja yang pada akhirnya tingkatkepedulian pegawai terhadap kinerjanya lebih tinggi.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi, pemberdayaan, lingkungan kerja, disiplin kerja, stress kerja, analisis jabatanmaupun yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H (2006), *Human Resource Management* (terj.), Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Salemba Empat
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U.N., dan Thoyib, A (2013), “The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance”, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(4), page 9.
- Meyer. J. and Allen, N. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications.
- Kusumastuti, A.F., dan Nurtjahjanti, H (2013), “Komitmen Afektif Organisasi Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional pada Pekerja Pelaksana di Perusahaan Umum (Perum) X Semarang, *Jurnal Studi Manajemen dan Operasi*, VOL 10 NO 1, JANUARI 2013, diakses <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/issue/view/1165>
- Gautam, Thanswur, Rulf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay, and Ann J. Davis. (2004). *Organizational Citizenship Behavior and Organization on Commitment in Nepal*. Aston Business School. Aston University. Birmingham.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review
- Windi Dwi Aprillianto, Sri Mintarti dan Irsan Tricahyadinata. (2019), “Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur”, *Jurnal Manajemen* - Vol. 11 (1) 2019, 83-95
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana. (2016), “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 34 No. 1 Mei 2016
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. (1993). *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw Hill International Editions, Mac Graw Hill Book Co
- Schuler dan Jackson (1996) Tujuan Penilaian Kinerja diakses dari <http://jurnalsdm.blogspot.com/> diakses pada tanggal 9 oktober 2011
- (Rivai & Basri, (2004) Penilaian Kinerja. diakses dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/> diakses pada tanggal 9 oktober 2011.