BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Suatu organisasi membutuhkan manajemen untuk engelola sumber daya dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pemanfaatn sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peran sangat penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Anwar Prabu Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang memiliki potensi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya.Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di saat karyawan bekerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja diperusahaan atau organisasi tersebut dibandingkan bekerja diperusahaan lainnya.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalaha salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sunyoto (2012,p.26) kepuasan kerja adalah bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhii bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puasa dengan pekerjaannya akan

meningkatkan kinerjanya, baik kualitas maupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan.Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi.

Pengertian Komitmen Organisasi menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada suatu perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Pegawai akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan timball balik atas apa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja antara lain, hasill penelitian yang dilakukan Hendra Kurniawan, Arasy Amiluddin (2015)

yaitu Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Riris anggun cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan Susanti, Palupiningdyah (2016) menyatkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja yaitu,Riris anggun cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan.Susanti, Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Murni Rahmawati, Kristin Juwita (2019) menyatakan bahwa Komitemen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Kristin, Erline (2017) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahan ini.Masalah yang ditemukan adalah tingkat absensi pegawai relatif banyak yang terbukti dari adanya beberapa ruangan yang pegawainya tidak ada ditempat.Hal ini menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah.

Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Kepuasan dan disiplin kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KANTOR DPRD PAREPARE).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare?
2. Untuk mengetahui pengaruhkomitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare?

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, yaitu hasil penelitian dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis, yaitu hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012,p.26) kepuasan kerja adalah bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya.Sedangkan Robbins dan Judge (2015) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction)* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasii karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18).Menurut Hasibuan (2014:203) kepuasan kerja merupakan kuncii pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan,dan rekan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dala kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, penerangan, kondisi kesehatan karyawan.
4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181-182) terdapat lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan

menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau Upah yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara

adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Alwi dalam Nanda dkk (2013) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu sebagai berikut:

1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment,* otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi (Meyer dan Allen dalam Khunsoonthornkit dan Panjakajornsak, 2018) yaitu :

1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

3. Kinerja Pegawai.

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2014).

Kinerja menurut Sutrisno (2016) “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 menjalankan tugas”.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Sedangkan Kasmir (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Susanty dan Baskoro, 2012).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal dari pegawai tersebut, faktor internal seperti kemampuan intelektualisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan motivasi kerja. dan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan system manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Prawirosoentono (2015) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efesiensi

   bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan apabila melakukan suatu pekerjaan mampu menghemat segala sesuatu baik waktu, biaya dan lainnya maka dapat dikatakan efesiensi.Otoritas (wewenang)

2) Otoritas

   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota

organisasi terhadap anggota lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.Maka dapat dikatakan disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah sesuatu yang berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2014), menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian tersebut maka indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada stndar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

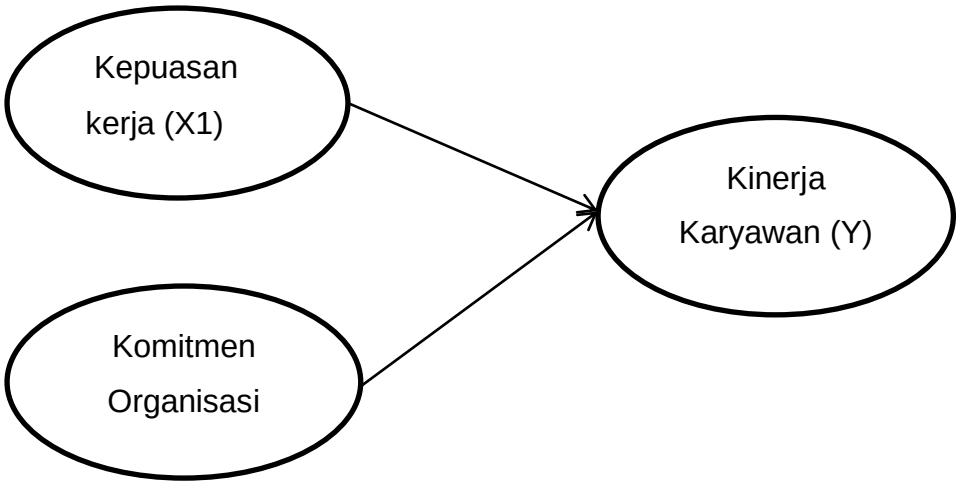
NO	NAMA PENELITIAN	TAHUN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Hendra Kurniawan, Arasy Amiluddin,	2015	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kedisiplinan,dan Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2 .	Riris anggun cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran	2020	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi	Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja membentuk Kinerja

				Karyawan dan memberikan timbal balikyang positif terhadap perusahaan. Keryawan lebih termotivasi untuk bekerja keras apabila merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja, serta memiliki emosional perasaan senang dalam memandang tugas pekerjaannya.
3.	Susanti, Palupiningdyah	2016	Kepuasan Kerja,Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Murni Rahmawati, Kristin Juwita	2019	Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Kristine, Erline	2017	Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi fokus pada penelitian ini, maka variabel bebas *(Independent)* yaitu Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan variabel terikat *(Dependent)* yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Sesuai dengan teori, beberapa hasil penelitian sebelumnya dan rumusan masalah yang dikemukakan maka hipotesisyang akan dibuktikan pada penelitian ini yaitu:

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Parepare

H2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Parepare

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian Kantor DPRD Kota Parepare Beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman, Bumi Harapan, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. waktu penelitian pada bulan Juni-Agustus 2021.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor DPRD Parepare yang berjumlah 65 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling.*Teknik *simple random sampling* merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi.Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono (2013)

menjelaskan bahwa “pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.

Sesuai dengan jumlah anggota DPRD Kota Parepare yakni sebanyak 65 orang, maka dalam pengambilan sampel merujuk pada pernyataan yang dikemukakan oleh Moh.Nazir (2011) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu,tenaga dan dana,dilihat dari sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana,dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk peneliti yang resikonya besar tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. Variabel Bebas (*Independent*)

1) Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012,p.26) kepuasan kerja adalah bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya

Adapun indikator kepuasan kerja pada penelitian ini adalah:

a) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang

b) Kondisi Kerja yang Mendukung

c) Gaji atau Upah yang Pantas

d) Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan

c) Rekan Kerja yang Mendukung

2) Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Adapun Indikator Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

a)Komitmen Afektif

b) Komitmen Berkelanjutan

c) Komitmen Normatif

b. Variabel Terikat (*Dependent*)

3) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Indikator-indikator Kinerja Karyawan:

a) Kualitas

b) Kuantitas

c) pelaksanaan Tugas

2. pengukuran Variabel

Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *Instrument* yang dapat berupa pernyataan-pernyataan (Sugiono,2017).

Tabel 3.1
Nilai Jawaban Dari Pembobotan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Skala Likert (Sugiono,2017)

D. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan dengan data primer dilakukan dengan survei langsung ke lokasi Kantor DPRD Parepare sebagai tempat objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data primer yang diperoleh dengan melakukan:

a. Observasi, suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung tempat penelitian, dengan melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan.

b. Pembagian Kuesioner (Angket), yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden.

2. Data Sekunder

Pengumpulan dengan data sekunder digunakan sebagai pendukung penelitian ini. Adapun data sekunder dapat diperoleh dari:

a. Dokumen sejarah Kantor DPRD Parepare

b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian

c.Jurnal dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh nantinya berupa angka dari hasil kuesioner. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini di klarifikasikan menjadi beberapa yaitu:

a. Person (Orang), yaitu pegawai Kantor DPRD Kota Parepare

b. Pleace (Tempat), Kantor DPRD Kota Parepare

c. Paper (Kertas), yaitu dokumen dan kuesioner untuk pengumpulan data penelitian di Kantor DPRD Parepare

F. Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar.Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package ForSocial Science*). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

   Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2017).

2. Uji Kualitas Data

   Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat

diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai Kantor DPRD Parepare.

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesasihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teorotis sampai empiris (indikator) (Syofian Siregar, 2014). Model pengujian menggunakan *Corrected Item- Total Correlation* untuk menguji validitas intrnal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah kolerasi *Product Moment.*Dasar kesimpulan yaitu membandingkan nilai *corrected Item-total correlation* atau r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} (0,2709). Jika r_{hitung}>r_{tabel} maka *item* dinyatakan valid, dan jika r_{hitung}<r_{tabel} maka *item* dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran untuk mengukur yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Reliabilitas membahas tentang konsistensi.Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Pengukuran yang reliabel

akanmenujukkan intrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's* (α) > 60% (0,60) (Wiratna Sujarweni, 2014). Maka jika nilai *cronbach's* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas

      Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

      Dasar kesimpulan yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

   b. Uji Heterokedastisitas

      Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.Dalam penelitian ini digunakan Uji Glejser.

metode uji Glejser dengan dasar kesimpulan yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

b. Uji Statistik Persial (Uji *t*)

Pengujian secara persial dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan *t* dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian. Cara pengujian persial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikan *t* dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara persial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent.*

2) Jika nilai signifikan *t* maka yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu

sebesar 5% (0,05) maka variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent.*

c. Uji Diterminan R *Square*

Uji diterminan R *Square* digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent.*Koefisien determinasi ganda (R *Square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent.*Nilai R *Square* adalah antara nol dan satu.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kota Parepare

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Parepare atau disingkat DPRD Kota Parepare adalah Lembaga Legislatif tingkat Kota yang berada di wilayah Parepare. Anggota DPRD Kota Parepare dipilih berdasarkan daftar terbuka dari partai dalam Pemilihan Umum yang diselenggarakan setiap lima tahun bersamaan dengan pemilihan anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Daerah seluruh Indonesia. Berdasarkan UU No. 27 Tahun 2009 tentang MPR, DPR, DPRD & DPRD, perwakilan anggota DPRD Kota Parepare berjumlah 25 orang. Dari tahun ke tahun Partai Golkar yang mayoritas menduduki kursi DPRD di Parepare. DPRD Kota Parepare telah terbentuk sejak 17 Februari 1960 bersamaan dengan didirikannya Kota Parepare dengan dipilihnya Moh. Amin La Engke sebagai Ketua DPRD Kota Parepare yang pertama, sejak saat itu DPRD Kota Parepare terus melakukan kegiatannya hingga sekarang.

DPRD memiliki hak interpelasi, hak angket, dan hak menyatakan pendapat. Anggota DPRD memiliki hak mengajukan rancangan peraturan daerah, megajukan pertanyaan, meyampaikan usul dan pendapat, memilih dan dipilih, membela diri, imunitas, mengikuti orientasi dan pendalaman tugas, protokoler, serta keuangan dan administratif.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya Anggota DPRD Kota Parepare di fasilitasi oleh Sekretariat DPRD Kota Parepare. Selain itu terdapat pula alat-alat kelengkapan DPRD yang merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari lembaga legislatif atau DPRD Kota Parepare terdiri atas: Badan Kehormatan, Badan Anggaran, Badan Legislasi Daerah dan alat kelengkapan lainnya yang diperlukan dan dibentuk melalui Rapat Paripurna berdasarkan Usulan dari Fraksi. Alat kelengkapan ini dibantu oleh unit pendukung yang tugasnya diatur dalam Tata Tertib DPRD.

B. Visi dan Misi Lembaga

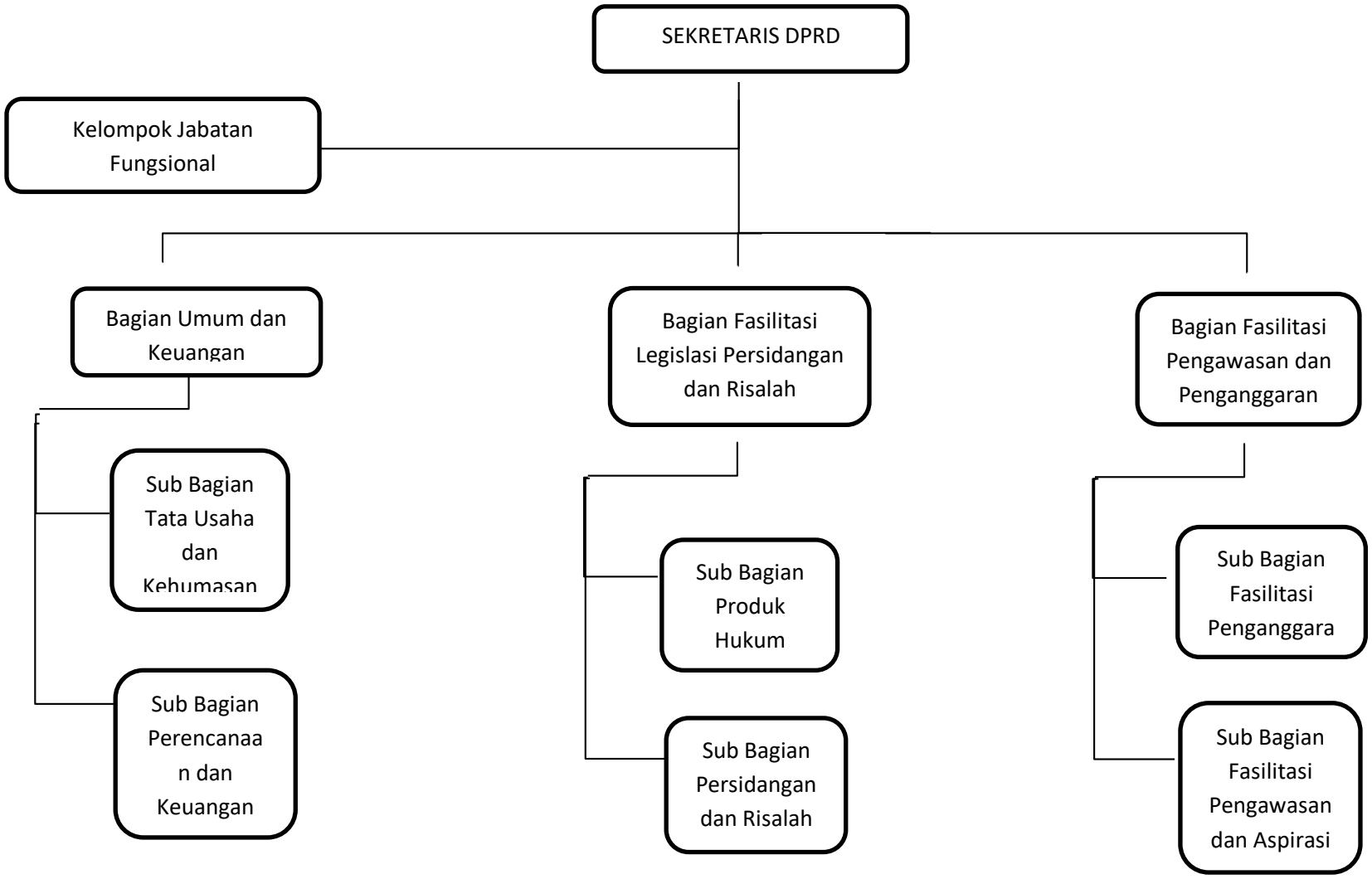
1. Visi
    a. Terwujudnya tata kelola Sekretariat DPRD Kota Parepare yang profesional, akuntabel serta peduli dalam mendukung kelancaran tugas dan wewenang legislatif.
2. Misi
    a. Meningkatkan tata administrasi dan pencapaian kinerja profesional dengan menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilitas dan transparansi serta memegang prinsip efektif, efisien dan bedisiplin
    b. Memfasilitasi lembaga DPRD di bidang administrasi dan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

c. Meningkatkan kemampuan kualitas sdm aparartur sumber daya manusia yang di dukung oleh sarana prasarana yang memadai agar mampu memberikan pelayanan yang prima
d. Meningkatkan koordinasi, sinergi serta efektifitas persidangan dan penyelenggaraan kegiatan rapat-rapat anggotaa DPRD
e. Mewujudkan situasi yang kondusif dalam rangka tercapainya koordinasi yang baik antara DPRD dengan pemerintah daerah serta masyarakat.

C. Struktur Organisasi Sekrtariat Kantor DPRD Parepare

Struktur organisasi merupakan suatu susunan atau kerangka yang menunjukkan segenap fungsi-fungsi serta wewenang dan tanggungjawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dimasukkan untuk memungkinkan adanyakoordinasi antara semua satuan dan jenjang utama dalam pengambilan keputusan. Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare terdapat struktur organisasi yang berdasarkan pada Lampiran Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2016, tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Parepare Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Parepare Nomor 127), berikut disajikan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Parepare sebagai berikut:

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DPRD KOTA PAREPARE



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan di kantor DPRD Parepare. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara random ke 65 pegawai yang menjadi responden.Penelitian ini bersifat kuantitatif karena data yang dihasilkan berbentuk angka, dari data tersebut diolah dengan menggunakan *software SPSS.*

1. Karakteristik Responden

   Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden.Pada penelitian ini karakteristik responden diklarifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun hasil olah data karakteristik responden sebagai berikut:

   a. Karakteristik jenis kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%
Laki-Laki	33	50,8	50,8
Perempuan	32	49,2	49,2
Total	65	100,0	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel 5.1 menunjukkan jenis kelamin dari 65 pegawai di Kantor DPRD Parepare yang menjadi responden, terdapat 33 (50,8 %) Pegawai berjenis kelamin laki-laki dan32 (49,2 %) pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Umur

Tabel 5.2
Karakteristik Umur

Umur	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)
20-29 Tahun	19	29,2	29,2
30-39 Tahun	23	35,4	35,4
40-49 Tahun	22	33,8	33,8
50-59 Tahun	1	1,5	1,5
Total	65	100,0	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 65 pegawai Kantor DPRD Parepare yang menjadi responden, dapat diketahui bahwa pegawai dengan umur 20-29 tahun berjumlah 19 orang (29,2 %), umur 30-39 tahun berjumlah 23 orang(35,4 %), umur 40-49 tahun berjumlah 22 orang (33,8 %), dan yang berumur 50-59 tahun berjumlah 1 orang (1,5).

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)
SMA/Sederajat	20	30,8	30,8
Diploma	6	9,2	9,2
Sarjana (S1)	34	52,3	52,3
Magister (S2)	5	7,7	7,7
Total	65	100,0	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 5.3 menunjukkan pendidikan terakhir dari 65 pegawai di Kantor DPRD Parepare yang enjadi responden. Pada tabel tersebut terdapat pegawai berpendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 20 orang (30,8%), Diploma berjumlah 6 orang (9,2 %),Sarjana (S1) berjumlah 34 orang (52,3 %), dan berpendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 5 orang (7,7%).

d. Karakteristik Lama Bekerja

Tabel 5.4
Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)
1-10 Tahun	29	44,6	44,6
11-20 Tahun	29	44,6	44,6
21-30 Tahun	7	10,8	10,8
Total	65	100,0	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil dari tabel 5.4 menunjukkan lama bekerja dari 65 pegawai Kantor DPRD Parepare yang menjadi responden. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa pegawai dengan lama

bekerja 1-10 tahun berjumlah 29 orang (44,6 %),11-20 tahun sebanyak 29 orang (44,6), dan 21-30 tahun berjumlah 7 orang (10,8)

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid suatu instrument yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah kolerasi *Product Moment.* Dasar kesimpulan yaitu membandingkan nilai corrected Item-total correlation atau r_{hitung}>r_{tabel} maka item dinyatakan valid, dan jika r_{hitung}<r_{tabel} maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kepuasan Kerja (X1)	X1.P1	0,472	0,244	Valid
	X1.P2	0,549	0,244	Valid
	X1.P3	0.460	0,244	Valid
	X1.P4	0,468	0,244	Valid
	X1.P5	0,521	0,244	Valid
	X1.P6	0,451	0,244	Valid
	X1.P7	0,595	0,244	Valid
	X1.P8	0,504	0,244	Valid

	X1.P9	0,550	0,244	Valid
	X1.P10	0,466	0,244	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.P1	0,422	0,244	Valid
	X2.P2	0,504	0,244	Valid
	X2.P3	0,695	0,244	Valid
	X2.P4	0,582	0,244	Valid
	X2.P5	0,574	0,244	Valid
	X2.P6	0,775	0,244	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,655	0,244	Valid
	Y.P2	0,802	0,244	Valid
	Y.P3	0,752	0,244	Valid
	Y.P4	0,421	0,244	Valid
	Y.P5	0,602	0,244	Valid
	Y.P6	0,553	0,244	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada kuesioner di setiap variabel memiliki nilai *corrected* Item-total atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Maka dapat dinyatakan bahwa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang samadilain kesempatan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach*'*s* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya *cronbach's* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,657	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,641	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,678	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha disetiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel pada penelitian ini reliabel. Pengukuran yang raliabel ini akan menunjukkan intrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

3. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas

      Uji normlitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalag dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.7
Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig	Kriteria	Keterangan
0,061	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber :Data Olahan, 2021

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai dari Asymp Sig yang diperoleh yaitu 0,061 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini digunakan Uji Glejser.

Tabel 5.8
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,560	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,367	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber :Data Olahan, 2021

Pada Tabel 5.7 pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser. Dasar kesimpulan yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig masing-masing Variabel X lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.Analisis tersebut digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Tabel 5.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	Standar Eror
Konstanta	10.314	3.218
Kepuasan Kerja (X1)	0,159	0,071
Komitmen Organisasi (X2)	0,267	0,097

Sumber :Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.9 menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut.

Y = 10,314 + 0,159X_1 + 0,267X_2 + e

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta 10,314 berarti bahwa kinerja akan konstan sebesar 10,314 dipengaruhi variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2).

b. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,159 berarti variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja sebesar 0,159 atau berpengaruh positif yang artinya jika Kepuasan Kerja ditingkatkan 1 kali saja maka jumlah akan meningkat sebesar 0,159. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja diturunkan 1 kali saja maka akan menurun sebesar 0,159.

c. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,267 berarti variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,267 atau berpengaruh positif yang artinya jika Komitmen Organisasi ditingkatkan 1 kali saja maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,267. Sebaliknya jika Komitmen Organisasi diturunkan 1 kali saja maka akan mengalami penurunan sebesar 0,267.

a. Uji Statistik Persial (Uji *t*)

Pengujian secara persial dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan *t* dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan *t*< 5% (0,05), maka secara persial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel devendent, dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan *t*> 5% (0,05), maka secara persial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent.*

Nilai t_{tabel} = t (a/2;n-k-1)

= t (0,05/2;65-2-1)

= t (0,025;62)

= 1,999 (diperoleh dari tabel distribusi t)

Tabel 5.10
Hasil Uji Statistik Persial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	2,254	1,999	0,028	Signifikan
Komitmen Organisasi (X2)	2,739	1,999	0,008	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.10 menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan variabel independent terhadap varaiabel dependent secara persial, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Parepare

   Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari t_{tabel} (2,254 > 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Parepare, maka H_1 diterima.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Knator DPRD parepare.

Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari t_{tabel} (2,739 > 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari (0,008< 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare, maka H_2 diterima.

b. Uji Diterminan R *Square*

Uji diterminan R *Square* digunakan untuk mengetahuii berapa besar variasi dari variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent*.Koefisien determinasi ganda (R Square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel.Nilai R Square adalah antara nol dan satu.

Tabel 5.11
Hasil Uji Diterminan R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,188	0,162

Sumber :Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan yang terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,162. Hal ini berarti kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* sebesar 16,2%, sisanya 83,8% dijelaskan oleh variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan di Kantor DPRD Parepare menghasilkan Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari t_{tabel} (2,254 > 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05),menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwajika aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja terpenuhi maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.

Kepuasan kerja merupakan faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan teori yang ada kepuasan kerja adalah bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto 2012,p.26). perasaan tersebut diwujudkan dalam sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan Kerja pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator sebagai alat ukur untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun indikator Kepuasan Kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.Adapun indikator Kinerja Pegawai yang Menjadi alat ukur pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas.

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kualitas yang mana telah diuji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan teliti tanpa adanya kesalahan, dan masalah pada pekerjaan, mampu Bapak/Ibu selesaikan dengan baik.

Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kuantitas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan beberapa pekerjaan pada saat sedang bekerja, dan saat sedang bekerja, Bapak/Ibu terkadang menunda menyelesaikan pekerjaan.

Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang

diberikan perusahaan. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait pelaksanaan tugas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu tidak melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat sedang bekerja, dan Bapak/Ibu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar hingga pekerjaan itu selesai.

Dengan memperhatikan Kepuasan Kerja Pegawai, dimana pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang secara mental menantang,kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung. Maka akan menunjang pegawai berkinerja dengan tetap memberikan kualitas, meningkatkan kuantitas, dan melaksanakan tugas dengan baik yang mana akan menunjang peningkatan kinerja pegawai dan begitupu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hendra Kurniawan Arasy Amiluddin (2015), Riris anggun cahyani, Johnson Dongoran (2020),Susanti, Palupiningdyah (2016), dan Kristine, Erline (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor DPRD Parepare menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar

dari t_{tabel} (2,254 > 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05), ini memberikan arti bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, besarnya Komitmen Organisasi pada pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Komitmen Organisasi Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasii (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sedangkan menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.Adapun indikator Komitmen Organisasi dalam Penelitian ini yaitu komitmen afektif, komitmen Berkelanjutan, komitmen normatif.

Adapun Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dan prestasii kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Adapun indikator Kinerja Pegawai yang Menjadi alat ukur pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas.

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.Pernyataan kuesioner pada

penelitian ini terkait kualitas yang mana telah diuji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan teliti tanpa adanya kesalahan, dan masalah pada pekerjaan, mampu Bapak/Ibu selesaikan dengan baik.

Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kuantitas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan beberapa pekerjaan pada saat sedang bekerja, dan saat sedang bekerja, Bapak/Ibu terkadang menunda menyelesaikan pekerjaan.

Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait pelaksanaan tugas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu tidak melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat sedang bekerja, dan Bapak/Ibu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar hingga pekerjaan itu selesai.

Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan berusaha melibatkan diri untuk dapat memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan

Komitmen yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat memberikan reward sebagai bentuk penghargaan atas Komitmen karyawan terhadap perusahaan agar dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya..

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Riris cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020), Susanti, Palupiningdyah (2016), Murni Rahmawati,dan Kristin Juwita (2019) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian dilakukan di Kantor DPRD Parepare dengan menggunakan metode pembagian kuesioner pada 65 pegawai. Setelah melakukan penelitian, didapatkan hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari t_{tabel} (2,254 > 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05),sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor DPRD Parepare. Dengan Kepuasan Kerja dapat diasumsikan mampu menciptakan perasaan senang, kenyamanan dalam bekerja dan memiliki rasa puas pada pekerjaan sehingga menjadi faktor pendorong dalam peningkatan Kinerja Karyawan dalam organisasi.
2. Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari t_{tabel} (2,739> 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,008< 0,05),sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Parepare. Dengan Komitmen Organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

B. Saran

Untuk lebih meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Parepare, perlu untuk memperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi pegawainya serta memberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Melakukan evaluasi secara berkala untuk melihat Komitmen Organisasional pegawai dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang baik,serta meningkatkan kepedulian terhadap pegawai terutama kesulitan yang dihadapi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arina Nurandini. (2014). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PERUMNAS Jakarta)".Skripsi.Semarang : Universitas Diponegoro.

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. CAPS: Yogyakarta

Diana Sulianti K. l. Tobing.2013.Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

Edy, Sutrisno.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Hasibuan, Malayu s.p, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit:Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bumi Aksara (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin. (2015). Pengaru Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero). E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra, VOL. 1 No.2 Agustus E-ISSN: 2442-4315

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kasmir.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok : PT. Rajagrafindo Persada

Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018).Stuctural equation model to assess the impact of learning organization and

commitment on the performance of research organizations. Kasetsart Journal of Social Sciences, 39(3), 457-462.

Kristine, Erline. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsorching*) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa”. *Jurnal EKSEKUTIF*, Volume 14, Nomer 2.

Luthans, Fred 2012. ‘’Perilaku Organisasi’’. Yogyakarta: penerbit Andi.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moorhead dan Griffin.2013. Perilaku Organisasi: Jakarta Salemba Empat.

Murni Rahmawati, Kristin Juwita, (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.

Nanda, Irfan dkk, 2013. ‘’Pengaruh Komitmen OrganisasionalTerhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)’’, Universitas Brawijaya, Vol.6 No.2.

Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan Motivasi Karyawan..BPFE, Yogyakarta.

Riris anggun cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran.2020.Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga).

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015) Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Index

Simatupang. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali: Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.

Sugiono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Afebata*

Sugiono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Susanti, Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening.

Susanty, Aries, & Baskoro, Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sujarweni, Wiratna. 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Titisari,p. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (Obc). Jakarta: Mitra Wacana Media.