Jurnal Economos FRB UM Parepare

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS KANTOR DPRD PAREPARE)

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDI DPRD PAREPARE OFFICE)

Rikayani Js
Universitas Muhammadiyah Parepare
rikayani0312@gmail.com

ABSTRACT

RIKAYANI JS, 2021. With the research title "The Influence Of job Satisfaction and Organizational Commitment ON Employee Performance (Case Studi Of The Parepare DPRD Office)". Supervisor I Mr. Parman and Supervisor II Mrs. Rika Rahma.Thesis of the Human Resource Management Studi Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Parepare. The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employe Performance at the Parepare DPRD Office. As for the data collection techniques used in this study, namely observation and questionnaires. The research method used is the quantitative method. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between Job Satisfaction, Organizational Commitment to Employee Performance, thus the hypothesis is proven.

Keywords *: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employe Performace*

PENDAHULUAN

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, hasil 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 (2010) 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 (2010 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 uraian dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis tertarik dan fokus untuk melakukan penelitian terkait **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KANTOR DPRD PAREPARE).**

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. Teknik Dan Sumber 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

D. 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

E. 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 akan menujukkan 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 grafik scatterplots dan Uji Glejser.

Grafik scatterplots digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas.Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.Tetapi jika tidak ada pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan metode uji Glejser, 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan di Kantor DPRD Parepare menunjukan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa jika 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 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.

SIMPULAN DAN SARAN

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. 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. 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kasih yang merupakan bagian yang tidak wajib ada. Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donator.

DAFTAR PUSTAKA

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

_____ ,2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. 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

_____ ,(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit:Bumi Aksara.

_____ ,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 danKedisiplinanTerhadap 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.

_____ , (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.

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.

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

_____,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.

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

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