

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

Oleh:

Rully

rulli@gmail.com

Abstrak

Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi adalah karyawan yang sebelumnya sudah merasa puas terhadap apa yang dikerjakan dan apa yang dihasilkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan melahirkan komitmen kerja yang tinggi. Jika pegawai memiliki komitmen kerja tinggi, maka pegawai tersebut cenderung memiliki kinerja kerja yang baik. Penelitian ini mengambil masalah apakah kepuasan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh serempak dan parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong? Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan alat analisis regresi linier berganda, dengan bantuan komputer, dan hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen pegawai secara serempak maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

LATAR BELAKANG

Komitmen yang kuat ditunjukkan oleh sikap yakin bahwa karier kepegawaian mereka dapat berkembang lebih baik di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Adanya penerimaan dengan baik terhadap penempatan pekerjaan saat ini, dan kepercayaan terhadap kemungkinan terhadap pengembangan karier kepegawaian mereka menjadikan komitmen pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong semakin tinggi.

Komitmen ini lahir dari adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja ini menyangkut segala aspek kepegawaian yang dirasakan secara langsung oleh pegawai semenjak mereka mengabdikan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi adalah karyawan yang sebelumnya sudah merasa puas terhadap apa yang dikerjakan dan apa yang dihasilkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan melahirkan komitmen kerja yang tinggi. Jika pegawai memiliki komitmen kerja tinggi, maka pegawai tersebut cenderung memiliki kinerja kerja yang baik.

Menyadari fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh faktor Kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong?

SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN

Pegawai adalah pegawai yang belum memiliki status yang pasti, sehingga kepadanya diberikan honor sebagai imbal jasa atas penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal tersebut membawa dampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Bagi pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi, maka akan berdampak pada komitmen kerja, sehingga melahirkan kinerja kerja yang baik. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja mengacu pada pendapat As'ad (2003; 111) sementara komitmen pegawai mengacu pada pendapat Dessler (1994; 120). Faktor tersebut diuji dengan menggunakan alat analisis regresi berganda

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian verifikatif, dimana variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu variabel Kepuasan kerja, komitmen pegawaidan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, yang diukur dengan menggunakan pendekatan regresi berganda.

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji kesahihan dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan setiap butir instrumen dalam menjelaskan variabelnya masing-masing. Uji kesahihan instrumen dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total melalui teknik korelasi *produc moment* atau disebut korelasi Person.

a. Hasil Validitas Butir Pertanyaan Pada Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam instrument penelitian, terdiri atas lima butir pertanyaan. Adapun hasil pengujian validitas terhadap kelima butir pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian tingkat validitas kelima butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.000. Kaidah pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 maka butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kelima butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

b. Hasil Validitas Butir Pertanyaan Pada Variabel Komitmen Pegawai

Variabel komitmen pegawai dalam instrument penelitian, terdiri atas tiga butir pertanyaan. Adapun hasil pengujian validitas terhadap ketiga butir pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian tingkat validitas ketiga butir pertanyaan pada variabel komitmen pegawai menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.000. Kaidah pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 maka butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ketiga butir pertanyaan pada variabel komitmen pegawai adalah valid.

c. Hasil Validitas Butir Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dalam instrument penelitian, terdiri atas ttjuh butir pertanyaan. Adapun hasil pengujian validitas

terhadap ketujuh butir pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian tingkat validitas ketujuh butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.000. Kaidah pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 maka butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ketujuh butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji keandalan dimaksudkan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi dari instrumen dalam memberikan hasil pengukuran. Jika hasil pengukuran sama nilainya dalam pengukuran yang berulang kali maka instrumen tersebut dinyatakan andal sehingga cukup baik digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Untuk mengetahui keandalan intrumen, penulis menggunakan koefisien alpha dari *Cronbach* (Hadi, 1991; 55). Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Hair et.al., 1998), baik pada setiap variabel maupun untuk semua variabel dalam model

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) sebagaimana terlihat pada tabel di atas, menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio skewness adalah nilai skewness dibagi dengan standar error skewness, sedangkan rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standar erros kurtosis. Santoso (2000; 53) memberikan pedoman bila rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka data berdistribusi normal. Hasil uji rasio skewness dan rasio kurtosis

rasio Skewness = $0.096/0.421 = 0.228$,
sedangkan rasio kurtosis = $-1.037/0.821 = -1.263$.
Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

b) Uji Autokorelasi

Selain memenuhi Normalitas, persamaan regresi juga perlu memenuhi asumsi autokorelasi. Asumsi autokorelasi menekankan pada kebebasan data.

Dalam artian data untuk suatu periode tertentu tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya.

Perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.790. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

c) Uji Multikolinearitas

Sebuah persamaan regresi harus bebas dari masalah multikolinearitas yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 17 dengan output berupa nilai Tolerance dan VIF. Santoso (2001:206) memberi pedoman bahwa “suatu model regresi yang bebas multiko adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1”. Hasil Uji *multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *multikolinearitas*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Serempak (Uji-F)

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release* 17,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 49 orang responden dengan dugaan

pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Dependen Variabel Y = Kinerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
X ₁	0.556	0.390	9.708	0.000
X ₂	0.345	0.174	7.657	0.005
<i>Constanta</i> = 0.702				
<i>Koefisien Korelasi (R)</i> = 0,788			F-Statistik = 12.269	
<i>Koefisien Determinasi (R²)</i> = 0,531			Sig. F = 0,000	

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,702 + 0,556 X_1 + 0,345 X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel memberi pengaruh terhadap *variable independen* model yaitu kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kepuasan kerja dan komitmen pegawai dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yakni:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

1) *Constanta* sebesar 0,702 berarti kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,702.

2) Koefisien regresi masing-masing sebesar 0,556 untuk kepuasan kerja, yang menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,556. Untuk komitmen pegawai yaitu sebesar 0,345 yang menunjukkan besarnya pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,345. Temuan di atas menunjukkan pula bahwa terjadi hubungan yang positif antara kedua variabel dengan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Sedangkan dari uji determinasi memperlihatkan nilai $R^2 = 0,531$ atau 53,1%. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,1% variabel tidak bebas dipengaruhi

oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan Tabel di atas dari hasil perhitungan diperoleh $F\text{-hitung} = 12.269$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000, yang berarti secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: secara serempak kepuasan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

a. Hasil Uji Parsial (uji-t)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja nilai signifikasinya sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terbukti kebenarannya.

Variabel komitmen pegawai, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong adalah variabel kepuasan kerja. Ini dibuktikan dari lebih besarnya nilai koefisien regresi (b) variabel kepuasan dibanding nilai koefisien regresi variabel komitmen pegawai, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

3. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Pengaruh yang ditunjukkan tersebut, baik itu secara serempak maupun secara individual setiap variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Kepuasan kerja sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, membuktikan bahwa jika pegawai yang merasakan kepuasan bekerja dalam sebuah organisasi atau instansi, maka pegawai tersebut akan memberikan hasil kerja yaitu kinerja kerja yang signifikan pula.

Pegawai yang merasa puas dalam bekerja, akan memiliki perasaan memiliki organisasi tersebut, dan juga akan berpendapat bahwa jika ia bekerja dengan tidak baik, maka organisasi juga akan memberikan imbalan yang setimpal.

Bagi pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, kepuasan dalam bekerja di bagian umum ini dirasakan karena menurut pegawai bahwa apa yang mereka harapkan dapat diwujudkan, walaupun keinginan tersebut tidak sepenuhnya dipenuhi. Masalah gaji atau *reward* yang diterima oleh pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, memberi dampak kepuasan bukan pada masalah nominal gaji, tetapi kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok, dan juga tentu beberapa pemberian lain di luar gaji, misalnya lembur, bonus, THR dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja dan Komitmen pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong
- 3) Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong

2. Saran

- 1) Kepada Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong agar melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, sambil memperbaiki lingkungan kerja

menuju visi dan misi Kabupaten Parigi Moutong di masa mendatang, dengan cara meningkatkan kepuasan kerja.

2) Kepada pegawai di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya, dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang dilakukan baik secara internal maupun secara eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media Kompetindo.

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty

Asnawi, S. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Pusgrafin.

Azwar, Saifuddin. 2002. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Jakarta : Pustaka Pelajar

Dessler, Garry. 1997. *Human Resource Management: Appraising Performance*. New Jersey: Prentice Hall.

Gibson, J.L, Ivancevich, JM & Donnelly, J.H. Alih Bahasa Andriani, N. (1997). *Organisasi : Perilaku, Struktur dan proses*. Jakarta : Aksara Binarupa.

Handoko, T. Hani 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE .

Hasibuan. M. 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Jewell & Siegall, M. 1990. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan.

Kotler, Philip (2003), *Manajemen Pemasaran*, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Mangkunegara, AP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.

Robbins, S.P. Alih Bahasa Pujaatmaka, H & Molan, B. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep kontroversi, aplikasi*, Edisi kedelapan. Jakarta: PT Prenlindo.