

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA JAYAPURA

Sian Linda Lerebulan
Dosen STIE Port Numbay Jayapura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa (1) Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura (2) Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura (3) Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura. Data yang di ambil adalah data primer berupa kusionar, sampel dalam penelitian sebanyak 97 responden, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel independen baik itu kepuasan kerja (X_1) maupun komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura. Dan secara parsial menunjukan semua variabel independen baik itu kepuasan kerja (X_1) maupun komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura. Variabel yang lebih dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja adalah variabel kepuasan kerja (X_1)

Kata kunci : Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintahan diharapkan mampu mengelola organisasi menjadi organisasi pemerintah yang *goods governance*, yaitu pemerintah yang bersih, transparan dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pelaksanaan pemerintahan yang baik ini menuntut respons manajerial pada setiap unit dalam organisasi dimana setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilaksanakan pada bagiannya, dalam konsep ini kita mengenal kegiatan yang terkendali, yang didalamnya dikenal pola perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam konsep pemerintahan yang baik kita mengenal juga akuntabilitas kinerja, yaitu : “suatu kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/ badan hukum suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (Sedarmayanti, 2007:257)

Terkait dengan penciptaan pemerintahan yang *good governance* dalam perkembangan zaman moderen saat ini, maka berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta

perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang adalah organisasi yang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia.

Sejalan dengan itu, Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura merupakan Instansi yang secara teknis fungsional bertanggung jawab sebagai koordinator dan ordonatur di bidang Pemerintahan Daerah sesuai kewenangan daerah yang bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) maupun non PAD lainnya. dengan Visi; terwujudnya pendapatan daerah yang dinamis dan optimal guna menunjang kemandiri keuangan daerah kota Jayapura. Maka hal ini menuntut Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura untuk terus menerus meningkatkan penerimaan Pendapatan Asli Daerah secara optimal melalui intensifikasi maupun ekstensifikasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap APBD Kota Jayapura.

Berangkat dari tugas dan tanggung jawab Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura diatas yang selalu dituntut untuk memberikan kontribusi yang baik dari waktu ke waktu maka diperlukan peningkatan kinerja para pegawainya. Dimana kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar

yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sebagaimana didefinisikan kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan (Timmreck, 2001). Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi dimana pekerja yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian adapun pekerja pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil hal itu biasa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya. (Basset: 1995).

Menurut Gibson (2009:315) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul : *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura”*

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura ?
2. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura ?
3. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui serta menjelaskan pengaruh secara simultan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura.
2. Untuk mengetahui serta menjelaskan pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah bagi:

1. Sebagai bahan informasi, baik bagi para pimpinan maupun pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi para pimpinan untuk mengambil keputusan dan menentukan arah kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Sebagai bahan referensi untuk penulisan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia yang akan datang

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992:193). Kepuasan kerja merupakan cermin dari pesan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang beda-beda satu dengan yang lainnya.

Dimensi Kepuasan

Ada dua pendekatan dalam konsep kepuasan kerja, yaitu (Scarpello & Campbell, 1983; Schneider, 1985; Highhouse & Becker, 1993)

- a) Pendekatan Global (*Global Approach*). Pendekatan ini mempertimbangkan keseluruhan (dimensi) kepuasan kerja. Cara ini melihat kepada kepuasan kerja dengan memberikan pertanyaan simple jika pekerja adalah puas secara keseluruhan maka dijawab “Ya”, begitu sebaliknya. Umumnya kuesioner yang digunakan pun hanya dengan menggunakan pertanyaan yang dijawab “Ya - Tidak” atau dengan skala rating tunggal (*single rating scale*).
- b) Pendekatan Aspek Khusus (*Facet Approach*). Pendekatan ini memandang kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan tingkah laku tentang sejumlah elemen-elemen yang berbeda atau tujuan khusus dari pekerjaan.

Komitmen Organisasioanl.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya.

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Mc Neese-Smith et al (1996) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut Blegu (1993) komitmen organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dua hal dekade terakhir ini.

Komitmen menurut Mowday et al (1979) adalah sebagai berikut :

- Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi.
- Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi.
- Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif maka pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan ijin sakit .

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu:

- Data Primer adalah data yang diperoleh dari pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota

Jayapura, dengan menggunakan kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari pegawai yang menjadiresponden dalam penelitian ini

- Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari study pustaka, literatur, serta laporan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

- Populasi adalah pegawai Dinas pendapatan Daerah Kota Jayapura. dimana jumlah populasi pegawai dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 pegawai negeri.
- Sampel menurut Suharyadi Purwanto (2004:323) adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. sampel menurut Sugiono (2008:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:94) apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. maka dapat diambil semua populasi sebagai sampel sebanyak 97 sampel

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan permasalahan, maka pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Studi Lapangan, yaitu dengan mempelajari objek penelitian yang dikaitkan dengan indikator yang dipilih untuk mengecek kesesuaian teori atau konsep dengan ketersediaan data. Studi ini terdiri dari:
 - Observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian secara cermat dan sistematis untuk mendapatkan data, yaitu pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura
 - Wawancara yaitu mengenai tanya jawab langsung kepada responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi item-item pertanyaan yang dimaksudkan untuk mengungkapkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura.
- Teknik Kuisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan (kuisioner) kepada responden. Kuisioner yang digunakan berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- Studi Kepustakaan, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap hasil penelitian yang terdahulu, menelaah jurnal dan teori – teori untuk memperoleh gambaran yang lebih konkrit

tentang masalah yang
akan dibahas dalam penelitian ini

Metode Analisis Data

metode analisa data sebagai berikut

- Analisa kualitatif analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka melainkan dapat disajikan dalam bentuk keterangan, penjelasan dan pembahasan
- Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil perhitungan dengan menggunakan skala likert atau skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju	: 5
2. Setuju	: 4
3. Kurang Setuju	: 3
4. Tidak Setuju	: 2
5. Sangat Tidak Setuju	: 1

Kemudian dilakukan analisis statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dan uji statistik sebagai berikut :

Analisis Regresi

Untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka digunakan persamaan regresi linear berganda menurut Nufiantoro (2000) adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel kinerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel Komitmen Organisasional

e = Error

Koefisien Korelasi adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Besar koefisien korelasi (r) adalah hal sampai dengan ± 1 , apabila nilai koelaborasi = 0, berarti tidak ada hubungan, sedangkan apabila nilai $r = \pm 1$, maka terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Algifari, 1997:31-40)

Koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali:2009)

Uji - t

Uji - t atau dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing yang terdiri dari variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} pada tingkat signifikan dan tingkat kesalahan 5% (0.05). apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Untuk menentukan formulasi hipotesis sebagai berikut :

$H_0; b_1 = b_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$H_a; b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Uji F

uji F yaitu menguji koefisien linear berganda secara serentak meliputi variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan dan tingkat kesalahan 5% (0.05) Apabila F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hipotesis diterima. Untuk menentukan formulasi hipotesis sebagai berikut :

$H_0; b_1 = b_2 = 0$ artinya semua variabel bebas (X) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (Y)

$H_a; b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya semua variabel bebas (X) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y)

Hasil Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja

kepuasan kerja sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya. (Riggio, 2000).

Tabel.1.1
Deskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Nilai Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kepuasan1					21	21,6	63	64.9	13	13.4	3,91
2	Kepuasan2					44	45,5	41	42.3	12	12.4	3,67
3	Kepuasan3			1	31.0	53	54,6	34	35.1	9	9,3	3,52
4	Kepuasan4					60	61.9	30	30,9	7	7.2	3,45
5	Kepuasan5			1	1.0	52	53.6	37	38.1	7	7.2	3,51
Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja= 3,61												

Sumber : Hasil SPSS diolah. 2017

Nilai rata-rata untuk lima item pertanyaan dari indikator variabel kepuasan kerja nilainya berkisar dari 3.51 sampai 3.91 Sedangkan nilai rata-rata total untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3.61 dimana kategori jawaban responden yang diberikan berada pada kategori baik.

Variabel Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Tabel.1.2
Deskripsi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Komitmen 1					30	30.9	50	51.5	17	17.5	3.86
2	Komitmen2					32	33.0	51	52.6	14	14.4	3.81
3	Komitmen3					54	57.7	33	34.0	10	10.3	3.54
4	Komitmen 4			2	2.1	49	50.5	35	36.1	11	11.3	3.56
5	Komitmen 5			9	9.3	42	43.3	38	39.2	8	8.2	3.46
Nilai rata-rata variabel komitmen organisasional = 3.65												

Sumber : Hasil SPSS diolah. 2017

Nilai rata-rata indikator variabel komitmen organisasional berkisar dari 3,46 sampai dengan 3,86. Dilihat dari standart jawaban responden , menunjukan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasional masuk dalam kategori baik. Sedangkan nilai rata-rata total untuk variabel komitmen organisasional sebesar 3.65, nilai ini

memberikan penilain bahwa komitmen organisasional yang dirasakan saat ini baik.

Variabel Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai berguna untuk:mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

Tabel.1.3

Coefficients^a

Model	Z		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.620	.303		2.049	.043					
Kepuasan	.528	.080	.483	6.573	.000	.637	.561	.450	.867	1.153
Komitmen	.376	.065	.423	5.759	.000	.599	.511	.394	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja

Deskripsi jawaban Variabel Kinerja

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai Rata-Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kinerja1					16	16.5	59	60,8	22	22.7	4,06
2	Kinerja 2					13	13.4	65	67.0	19	19.6	4,06
3	Kinerja 3					24	24.7	52	53.6	21	21.6	3,96
4	Kinerja 4			2	2.1	32	33.0	43	44.3	21	20.6	3,83
	Kinerja 5			14	14.4	31	32.0	34	35.1	18	18.6	3,57
Nilai rata-rata variabel kinerja= 3.90												

Sumber: Hasil SPSS Diolah, 2017

Nilai rata-rata indikatornya variabel Kinerja berkisar dari 3,57 sampai dengan 4,06. Di lihat dari standart jawaban yang ada, menunjukan bahwa kinerja yang dicapai saat ini adalah termasuk dalam kategori baik.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan

pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

- Uji F

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel atau probabilitas nilai signifikan dibandingkan dengan alpha yang digunakan dalam penelitian

Tabel.1.4
Uji Simultan (F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.661	2	5.831	59.909	.000 ^a
	Residual	9.149	94	.097		
	Total	20.810	96			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai F test sebesar 59.909 lebih besar dari F tabel sebesar 2,79 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari alfa 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesa 1 yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Jayapura, Terbukti dan **di terima**.

Hasil Pembahasan

Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R²), Analisis Regresi Berganda

Koefisien Korelasi(R) digunakan untuk melihat kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dimana nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 atau 74.9%, (tabel 5.12) nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura. Sedangkan

Koefisien determinasi(R²), digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variasi variabel terikatnya (dependen). nilai koefisien determinasi yaitu adjusted R Square sebesar 0,551 atau 55.1%, hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan ataupun menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini.

Analisa regresi linear berganda menghasilkan persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0.620 + 0,528 X_1 + 0,376 X_2$. Nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, bernilai positif. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial antara masing-masing variabel independent dengan variabel dependent (kinerja). Dimana setiap adanya perubahan atau kenaikan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan meningkatnya pula kinerja sebesar 0,528 demikian pula dengan variabel komitmen organisasional jika bertambah satu maka kinerja akan bertambah sebesar 0,376.

Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura. Dari hasil pengujian terbukti bahwa nilai F hitung sebesar sebesar 59.90 lebih besar dari F tabel sebesar 2,79, dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel penelitian yang meliputi; komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesa 1 yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura, **di terima**.

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar 6.573 lebih besar dari t_{tabel} 2,00 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, maka nilai signifikansi lebih kecil dari alfa 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh; Warsono (2004), Salah satu hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja. Samsi (2006), Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan. .Sebagaimana yang dikatakan oleh Robbin (2002), bahwa jika faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan teman kerja merupakan indikator pembentuk kepuasan kerja. Gaji merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja atau mungkin hal yang paling sensitif karena gaji adalah sumber yang potensial dari rasa harga diri (Brockner, 1980). Promosi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat tersebut mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pekerja yang menyadari bahwa hanya sedikit kesempatan untuk berkembang mempunyai tingkah laku negatif terhadap pekerjaan dan organisasinya. (Rini , 2001). Pengawasan mempunyai mata rantai hubungan yang kuat dalam literatur teori kepuasan

kerja. Lock (1976) menyarankan bahwa hubungan antara pengawas dengan bawahan merupakan bagian dari fungsi daya-tarik. Pekerjaan itu sendiri, dari riset ditemukan bahwa masalah yang mempunyai korelasi yang kuat dengan keseluruhan kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Lebih detail lagi, hasil riset Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri menunjukkan korelasi yang kuat terjadi antara kepuasan dengan karakteristik pekerjaan (*job characteristics*).

Teman kerja, manusia mencari persahabatan yang baik dan ramah, persahabatan yang hangat, dan hubungan kooperatif dengan yang lain tidak hanya untuk apa yang dia akan dapatkan, tetapi juga untuk hubungan-hubungan baik pada waktu-waktu yang dibutuhkan untuk hubungan sosial (*social support*) (La Rocco, House, & French, 1980). Dalam suatu organisasi dibutuhkan adanya kerjasama yang baik antar anggota organisasi karena apabila seseorang tidak akan bias mencapai tujuan organisasi sendirian. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang meliputi kelima indikator (gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan teman kerja) tersebut jika berjalan dengan baik maka akan tercipta kepuasan kerja pegawai yang pada akhir pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pengaruh komitmen organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar 5.759 lebih besar dari t_{tabel} 2,00 dan nilai signifikan sebesar 0,000. dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05, maka nilai signifikan lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh; Rashid Abdul Z, Mutrali Sambasivan dan Juliana Johari (2003), dimana salah satu hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan (ukurannya profitabilitas) dari organisasi. Muhammad Rias Khan, Ziauddin, Farooq Ahmed Jam dan M.I. Ramay (2010), Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Penelitian Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2009), Salah satu hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Yongsun Paik, K. Praveen Parboteeah and Wonshul Shim (2007) dengan judul, Salah satu hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap prestasi kerja.

Selain itu sejumlah literatur juga menerangkan tentang hubungan komitmen organisasi dengan prestasi kerja. Komitmen karyawan dan komitmen organisasi dibutuhkan untuk mendorong prestasi kerja, karena komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi. Komitmen dapat membantu mendorong prestasi kerja, karena komitmen merupakan kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi. Sikap yang demikian selanjutnya akan mendorong prestasi kerja karyawan dalam organisasi

Faktor dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisa pengujian masing-masing variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dimana nilai koefisien regresi parsial kedua variabel masing-masing untuk kepuasan kerja sebesar 0.450 dan untuk komitmen organisasional sebesar 0.394. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut. Maka dengan demikian variabel yang dominan memberikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan Kota Jayapura adalah variabel kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja akan semakin tinggi atau baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura. Dari hasil pengujian terbukti bahwa nilai F hitung sebesar 59.909 lebih besar dari T tabel sebesar 2,79. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura, terdapat korelasi atau hubungan yang positif serta sangat kuat ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) sebesar 0,749. Sedangkan nilai koefisien determinasi yaitu adjusted R Square sebesar 0,551 atau 55.1% hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan ataupun menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 55.1%. Sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar dari penelitian ini.
2. Secara parsial dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja (X_1) sebesar 6.573 dengan variabel

komitmen organisasional (X2) sebesar 5.759. Hal ini menunjukkan bahwa secara individual (partial) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara individu atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kota Jayapura.

3. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Jayapura adalah Variabel kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja akan tinggi atau baik.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja kedepan maka perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti adanya perhatian dari unsur pimpinan terhadap bawahan serta mendorong komitmen organisasional bagi individu agar lebih semangat berkerja dan akhirnya dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.
2. Untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai dikemudian hari, maka perlu adanya pemberian kesempatan seperti; keikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal yang sesuai dengan bidang tugasnya sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerja baik secara individu maupun secara kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- BPKP, 2000, **Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**, Jakarta.
- Dharma, S., 2005, **Manajemen Kinerja, falsafah Teori & Penerapannya**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin, B, 1990. **Manajemen Personalial**. Diterjemahkan oleh Moh. Masud, Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- H.M. Affandi, 2002, **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmendan Kinerja** (Studi Kasus Pada Pegawai di Lingkungan Kota Semarang).
- Handoko, Tani T, 2000, **Manajemen Personalial dan Sumber Daya manusia**, BPFE, Yogyakarta
- Hutagol, Suryadi Mangaraja, 1999, **Analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Soda Indonesia (Persero)**, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Lembaran Negara, 1993, **Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 8 Tahun 1993**, Jakarta
- Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad, 2009, **The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance** Faculty of Business and Accountancy, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia, Leadership & Organization Development Journal Vol. 30 No. 1.
- Luthan Fred, 2006, **Perilaku Organisasi**, edisi Bahasa Indonesia Alih Bahasa; Vivin Andika dkk, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, 2002. **Akuntansi Sektor Publik**, Penerbit Andi. Yogyakarta
- MC Maryati, **Statistik Ekonomi dan Bisnis**, UPP AMP YKPN Yogyakarta, 2001
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M., 1982. **"Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover"**. San Diego: Academic Press.
- Porter, R. M., and Steers, R. M., 1979, **"The Measurement of Commitment"** *Journal of Vocational Behavior*,
- O'Reilly, C. A., and Chatman, J. 1986. **"Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior"**. *Journal of Applied Psychology*,.
- Ong, BP, 1979, **Organizational Climate and Teachers Job Satisfaction in Residential and Non Residential Schools**, Master Thesis Departemen of Extension Education Faculty Of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**, Alfabeta Bandung, 200
- Robbins, Stephen P, 2006, **Organization Behavior**, Tenth Edition, Prentice-

- Hall, Molan B, Edisi Bahasa
Indonesia, PT INDEKS Kelompok
Gramedia.
- Simamora, Henry, 1996,
Manajemen Sumber Daya Manusia,
STIE, YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2002, **Statistika untuk Penelitian,**
Alfabeta, Jakarta