

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Rusdin^{*1}, Muhammad Idris², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}rusdindjalil82@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³vivi_sjarlis@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial dan simultan serta mengetahui faktor yang dominan.

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2020 hingga Januari 2021 di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 39 responden. Data dianalisis dengan model regresi linear berganda menggunakan uji parsial dan uji simultan.

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi ($t_{hitung} = 2,174$; $p = 0,037$) dan Motivasi ($t_{hitung} = 8,291$; $p = 0,000$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan Kepuasan Kerja ($t_{hitung} = 0,990$; $p = 0,329$) tidak berpengaruh. Pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti berpengaruh serentak terhadap kinerja ($F_{hitung} = 28,914$; $p = 0,000$) dengan koefisien determinasi model 71,3%. Faktor dominan pada penelitian ini ditunjukkan oleh variabel Motivasi (63,48%).

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the relationship between organizational commitment, motivation, and job satisfaction on performance partially and simultaneously while knowing the dominant factors.

The study was conducted from November 2020 to January 2021 at the Housing and Environmental Services Office of Tojo Una-Una Regency. The research method uses the quantitative method. The sampling technique used saturated samples with a total sample of 39 respondents. Data were analyzed with multiple linear regression models using partial test and simultaneous test.

The results of the partial test (T test) show that the variable Organizational Commitment ($t = 2.174$; $p = 0.037$) and Motivation ($t = 8.291$; $p = 0.000$) have a significant effect on performance while Job Satisfaction ($t = 0.990$; $p = 0.329$) has no effect. Simultaneous testing (F test) shows that the three variables under study have a simultaneous effect on performance ($F_{count} = 28.914$; $p = 0.000$) with the maintenance model 71.3%. The dominant factor in this study is indicated by the motivation variable (63.48%).

Keywords: Organizational Commitment, Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan efektivitas organisasi dalam rangka peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan budaya kerja yang kuat. Menurut Robbins dalam Abdullah (2006), organisasi dengan budaya kuat akan mempengaruhi daya tarik individu untuk bergabung setelah itu individu tersebut akan bertindak dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Atas dasar tersebut organisasi harusnya mampu

menciptakan dan menjadikan pegawai-pegawainya berkinerja baik sebab kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja dari pegawainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi atas banyak faktor. Seperti yang diungkapkan oleh Siagan (2002), bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi dan banyak faktor lainnya lagi. Pendapat lain dari Mathis, R dan Jackson, J (2006) kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kuantitas pekerjaan, jam kerja, prosedur dalam bekerja, tingkat keandalan dalam melaksanakan pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak hanya terbentuk dalam diri manusia tapi juga faktor di luar diri manusia.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja seorang pegawai. Berbagai persoalan yang terjadi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas seorang pegawai terhadap tujuan organisasi (Novita, dkk 2016). Komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai akan membawa dampak positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi dalam perilaku yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen berkaitan kuat dengan tekad dan niat individu. Artinya, pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berbeda sikapnya dalam bekerja dengan pegawai yang berkomitmen rendah.

Pada lokasi penelitian, menurut pengamatan penulis beberapa pegawai bekerja tidak lagi dilandasi dengan penuh rasa komitmen terhadap tujuan organisasi. Tugas yang diberikan kepada pegawai khususnya yang bertugas di lapangan kadang tidak fokus dalam pekerjaannya dan dianggap mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja baik oleh individu sebagai pekerja begitupun dengan organisasi.

Selain komitmen organisasi, variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi berarti suatu dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Luthans (1998 dalam Respatiningsih dan Frans, 2015) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari dalam diri individu dan juga dari luar diri individu. Faktor internal muncul dari adanya keinginan dan kebutuhan yang mendasari individu dalam melakukan sesuatu. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu yang membawa pengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam organisasi pemerintahan, beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi tidak terkecuali di lokasi penelitian seperti gaji yang layak baik Aparatur Sipil Negara dan juga tenaga honorer, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif. Namun disadari bahwa motivasi kerja berbeda antar individu yang satu dengan lainnya sebab keinginan dan kebutuhan individu tentu berbeda-beda.

Amalia, S dan Mahendra, F (2016) yang melihat motivasi kerja pegawai dengan menggunakan teori kebutuhan manusia dalam menilai kinerja pegawai yaitu fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Wirawan adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi tersebut berdasar pada perasaan positif dan negative. Kepuasan

kerja dari seorang pegawai nampak ketika mereka tidak hanya menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan tapi juga kemampuan bertahan dalam organisasi serta kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dalam tim.

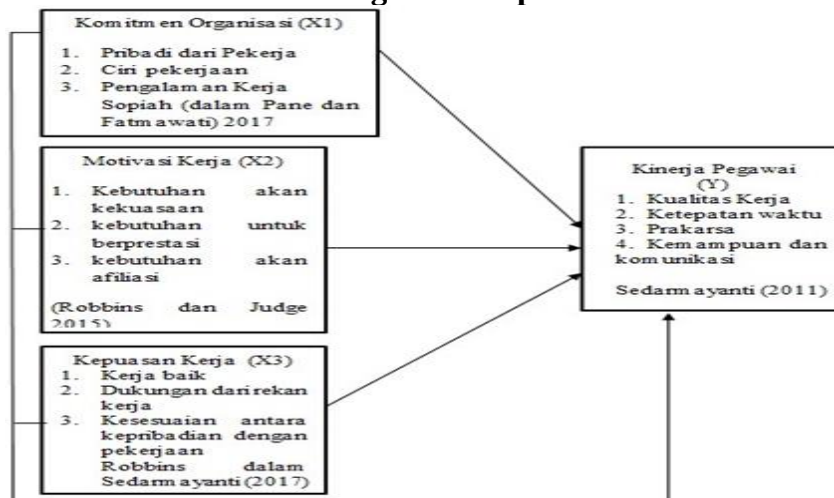
Fenomena yang terjadi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una berkaitan dengan kepuasan kerja Nampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Meskipun penulis sadari bahwa kebanyakan pegawai pada lokasi penelitian sifatnya kontrak atau tenaga honorer yang tidak jarang dari mereka dapat bertahan lama dalam organisasi. Fenomena keluar masuknya pegawai dianggap sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap organisasi. Hal tersebut tentu akan memberikan dampak pada kinerja organisasi sebab akan timbul sebuah proses adaptasi baru terhadap perilaku pegawai. Hal tersebut akan membawa dampak pada kinerja organisasi.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Seperti Sanuddin, F dan A.M Rosa W (2013) yang melihat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wijaya, I.K (2018) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas.

Febriana, W (2015) melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil bahwa sampel penelitian merasakan kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja dengan nilai 72,78%, sehingga disimpulkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Respatiningsih, I dan Frans S (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Inspektorat Kabupaten Pematang.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una menjadi lokasi penelitian ini. Dimana penulis menganggap perlu untuk melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan variabel komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap pegawai sebab di lokasi penelitian terdapat beberapa tenaga honorer yang bekerja di lapangan. Selain itu pekerjaan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup juga tergolong pekerjaan yang sedikit menguras keringat dan membutuhkan usaha yang besar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
 H2 : Diduga terdapat pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
 H3 : Diduga Komitmen organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Una-Una, Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah.dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang .

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Item Pertanyaan	Korelasi item-total	Sig
Komitmen Organisasi		
1	0,323	0,045
2	0,699	0,000
3	0,688	0,000
4	0,422	0,000
5	0,508	0,001
6	0,347	0,030
7	0,816	0,000
Motivasi		
1	0,690	0,000
2	0,356	0,026
3	0,771	0,000
4	0,791	0,000
5	0,884	0,000
6	0,562	0,000
7	0,578	0,000
Kepuasan Kerja		
1	0,486	0,002
2	0,581	0,000

3	0,475	0,002
4	0,494	0,001
5	0,589	0,000
6	0,660	0,000
Kinerja		
1	0,324	0,044
2	0,614	0,000
3	0,344	0,032
4	0,913	0,000
5	0,856	0,000
6	0,860	0,000
7	0,358	0,025
8	0,522	0,001
9	0,629	0,000
10	0,633	0,000

Sumber : Data primer, 2021

Pada variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai korelasi item-skor total di kisaran 0,323 - 0,699 dan nilai signifikansi antara 0,000 – 0,045. Berdasarkan kisaran kedua nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi telah memenuhi kriteria ($r > 0,300$; sig. $< 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang diajukan telah memiliki ketepatan yang baik dalam mengukur variabel Komitmen Organisasi.

Nilai korelasi item-skor total yang diperoleh pada variabel Motivasi berada pada kisaran 0,356 – 0,884 dengan signifikansi berkisar 0,000 – 0,002. Kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan pada instrumen penelitian untuk mengukur variabel Motivasi dapat dinyatakan valid atau memiliki ketepatan yang baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh kisaran nilai korelasi yang lebih besar dari 0,300 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai korelasi antara 0,486 – 0,660 dan signifikansi antara 0,000 – 0,002. Kedua nilai tersebut mengindikasikan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan Kerja memiliki ketepatan yang baik dengan nilai korelasi secara keseluruhan di atas 0,400 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil perhitungan nilai korelasi pada variabel Kinerja menunjukkan nilai korelasi antara 0,324 – 0,913 dengan nilai signifikan antara 0,000 – 0,044. Nilai korelasi yang diperoleh telah sesuai kriteria ($r > 0,300$) dan signifikansi ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dapat dinyatakan valid atau memiliki ketepatan yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

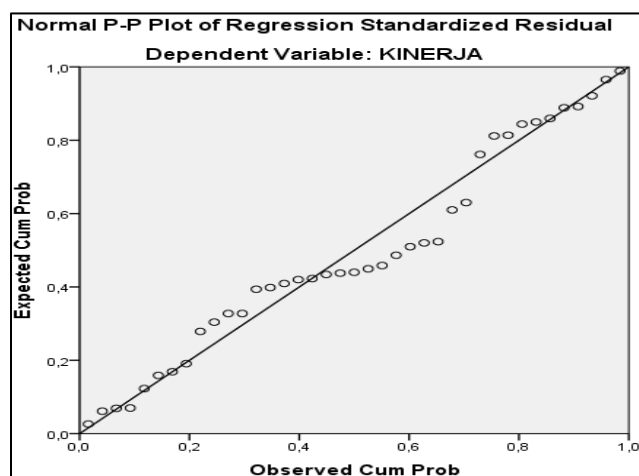
o	Variabel	Cronbach alpha	Ket.
	Komitmen Organisasi	0,608	Reliabel
	Motivasi	0,756	Reliabel
	Kepuasan Kerja	0,610	Reliabel
	Kinerja	0,803	Reliabel

Sumber : Data primer, 2021

Nilai *Cronbach alpha* yang diperoleh berkisar antara 0,608-0,803 dengan nilai terendah pada variabel komitmen organisasi dan tertinggi pada variabel kinerja. Secara keseluruhan, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel atau handal sebab memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,600. Hasil tersebut memungkinkan bagi peneliti lain menggunakan instrumen pada penelitian ini pada penelitian serupa.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Sebaran residual data

Tabel 3. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,04138518
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,083
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,145 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer, 2021

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0,05). Mengacu pada nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

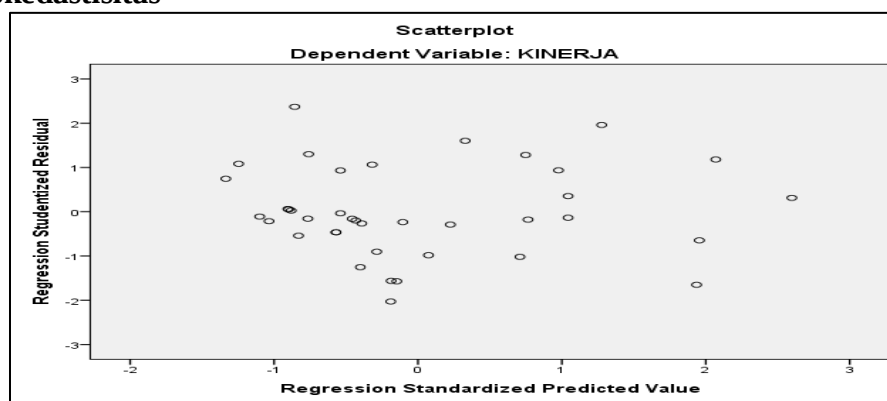
Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMITMEN	0,938	1,066
	MOTIVASI	0,934	1,070
	KEPUASAN	0,985	1,015

Sumber : Data primer, 2021

Nilai *Tolerance* variabel independen berkisar antara 0,934-0,938 sehingga telah memenuhi kriteria ($Tol > 0,05$). Nilai VIF berkisar antara 1,015-1,070 dan telah memenuhi syarat pengujian ($VIF < 10$). Berdasarkan kedua nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas atau tidak saling berikatan kuat sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Sebaran variansi data

Pada Gambar 3 dapat diperhatikan bahwa varian data residual tersebar dan tidak membentuk pola tertentu. Data menyebar pada bagian atas dan bawah serta kiri dan kanan dari garis sumbu 0. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi yang diuji.

Uji Hipotesis

Uji parsial

Tabel 5. Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,171	7,553		0,023	0,982
	KOMITMEN	0,294	0,135	0,203	2,174	0,037
	MOTIVASI	0,938	0,113	0,777	8,291	0,000
	KEPUASAN	0,212	0,214	0,090	0,990	0,329

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pada kondisi konstan (variabel independen tidak berkontribusi) maka kinerja pegawai bernilai +0,171 dengan nilai signifikansi, $p = 0,982$. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada kondisi konstan tanpa memperhitungkan keberadaan faktor lain maka kinerja dapat meningkat 0,171 namun tidak signifikan ($p > 0,05$).

2. Koefisien hubungan komitmen organisasi dan kinerja sebesar +0,294 dengan nilai signifikansi, $p = 0,037$. Komitmen organisasi menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja dimana setiap peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,294 satuan secara signifikan ($p < 0,05$)
3. Koefisien hubungan motivasi dan kinerja sebesar +0,938 dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berbanding lurus dengan kinerja dimana setiap peningkatan motivasi berpotensi meningkatkan kinerja sebesar 0,938 satuan secara signifikan ($p < 0,05$)
4. Koefisien hubungan kepuasan kerja dan kinerja sebesar +0,212 dan nilai signifikansi $p = 0,329$. Koefisien tersebut dapat diinterpretasikan bahwa apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja maka berpotensi meningkatkan kinerja sebesar 0,212 satuan namun peningkatan tersebut tidak berpengaruh signifikan ($p < 0,05$)

Uji simultan

Tabel 6. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411,171	3	137,057	28,914	0,000 ^b
	Residual	165,906	35	4,740		
	Total	577,077	38			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMITMEN, MOTIVASI

Sumber : Data primer, 2021

Hasil uji F memperlihatkan nilai signifikansi $p = 0,000$ dengan nilai F_{hitung} sebesar 28,914. Berdasarkan kedua nilai tersebut dimana nilai $p < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,874) maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji ketepatan model

Tabel 7. Hasil uji ketepatan model

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,713	2,17719

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMITMEN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer, 2021

Mengacu pada Tabel 7 maka diketahui nilai R square (R^2) sebesar 0,713 sehingga dapat dihitung koefisien determinan (D) sebagai berikut.

$$D = R^2 \times 100\% = 0,713 \times 100\% = 71,3\%$$

Nilai koefisien determinan pada model regresi yang digunakan sebesar 71,3% dan termasuk pada kategori baik. Persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel prediktor yaitu komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan mampu menjelaskan 71,3% bagian dari kinerja sedangkan sisanya yaitu 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja**

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,174 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,030. Berdasarkan perbandingan kedua nilai tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima atau komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut diperkuat oleh nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $p = 0,037$ lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap kinerja merupakan pengaruh yang signifikan.

Penelitian sebelumnya selaras dengan hasil penelitian yang diperoleh yaitu diantaranya dilakukan oleh Ida dan Sudiro (2015) serta Cahyani dan Sundari (2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Adanya komitmen organisasi yang kuat dari setiap elemen organisasi secara normatif, afektif, dan kontinu merupakan modal untuk menjalankan aktivitas demi mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2011). Oleh karena itu kinerja organisasi bergantung pada kinerja individu pegawai yang secara teoritik dan empiris dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil analisis regresi linear berganda secara parsial menggunakan uji T menunjukkan nilai t_{hitung} pada hubungan motivasi dan kinerja sebesar 8,291 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030). Adapun nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $p = 0,000$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 5\%$ (0,05). Berdasarkan kedua nilai tersebut ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < \alpha$) maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zain dan Hadijah (2018) dan Fadhil dan Mayowan (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja. Adanya kebutuhan manusia yang harus dipenuhi merupakan penggerak utama setiap manusia. Kebutuhan tersebut dapat dipenuhi melalui bekerja sehingga setiap orang akan menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dan kebutuhan hidup pun semakin terpenuhi.

3. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja

Hasil analisis statistik dengan model regresi linear berganda menghasilkan nilai t_{hitung} pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,990 dan nilai signifikan $p = 0,329$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih kecil daripada t_{tabel} (2,030) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05). Mengacu pada perbandingan kedua nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang diperoleh tidak sejalan dengan teori dan tinjauan empiris yang telah diuraikan. Analisis statistik menunjukkan bahwa koefisien kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una tidak berdampak pada peningkatan kinerja.

Meskipun hasil penelitian yang diperoleh kontradiksi dengan teori maupun beberapa tinjauan empiri namun terdapat beberapa hasil penelitian yang selaras seperti hasil penelitian Abdin (2010) dan Subakti (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor yang menyebabkan sehingga kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja ialah berkaitan dengan situasi lingkungan kerja yang stagnansi dimana tidak ada perubahan lingkungan kerja namun para pegawai tetap dapat mencapai target atau beban kerja.

4. Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berpengaruh secara parsial (terpisah) maupun simultan (serentak). Hasil uji simultan dengan uji menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,914 dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,874 serta nilai p lebih kecil dari tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan konsistensi dengan beberapa penelitian terdahulu yang terkait yaitu Ida dan Sudiro (2015), Mantra dkk. (2016), Amirullan dan Hadijah (2018), serta Cahyani dan Sundari (2020). Kombinasi faktor komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una secara signifikan.

5. Faktor dominan

Hasil perhitungan SE dan SR menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki kontribusi lebih besar terhadap kinerja dibandingkan komitmen organisasi maupun kepuasan kerja sehingga ditetapkan sebagai faktor dominan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una menempatkan motivasi sebagai determinan utama dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Kontribusi variabel Motivasi mencapai 63,48% dari total ketepatan model yang mencapai 71,3%. Motivasi menunjukkan intensi pegawai dalam bekerja sehingga melalui motivasi akan terbentuk sikap kerja yang dapat memengaruhi kinerja (Amalia dan Mahendra, 2016). Pada kerangka perilaku organisasi yang disusun oleh Robbins dan Judge (2015) menempatkan motivasi sebagai bagian dari *input* perilaku yang menentukan bagaimana seorang individu berkontribusi terhadap proses organisasi hingga menghasilkan *output* dalam bentuk kinerja.

KESIMPULAN

1. Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan
2. Komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una
3. Faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una yaitu motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Nur. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Tesis tidak diterbitkan*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Ady, F dan Djoko W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 2 (2):101-112.
- Afandius, H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kosasih di Bandar Lampung dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Thesis Unpublished*. Universitas Lampung.
- Amalia, S dan Mahendra F. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*. 10 (2): 119-127.
- Anidar dan Sri Indarti. (2015). Pengaruh kemampuan dan Komitmen terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7 (3): 357-377.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahyani, R. A dan Ocky S. (2020). Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Salatiga). *Jurnal Ekonis Dewantara*. 3(1): 1-10.
- Damayanti, R, Agustinus dan Afriyadi C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Binis dan Terapan*. 4(2): 75-87.
- Gary, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson. (2003). *Struktur Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Febriana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra 2015. *E-proceeding of management*. 2 (3): 2945-2953.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Jaya, I dan Surya N. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT Kao Indonesia. *JIMFE-Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. 2 (1):20-29.
- Juniari, N.K.E., I.G. Riana, M. Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11) : 823

– 840.

Kusuma, A.A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotem Muria Semarang. *Skripsi unpublished*. Universitas Negeri Semarang.

Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior 9th Edition*. New York: Mc.Graw-Hill. *Buku diakses online*.

Manery B.R, Victor P.K dan Regina T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*. 6 (4):1968-1978.

Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.

Mondy, R W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3(1):1-9.

Nurandini, A. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal studi manajemen dan organisasi*. 11 :78-91.

Nuryaida. E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. *Unpublished thesis*. Universitas WR Supratman, Surabaya.

Pane, Sri G dan Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. 2 (3): 67-80.

Prakasa, Godi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Unpublised Thesis*. Universitas Lampung, Bandar Lampung.

Rivai, Veithzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: PT aja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi: Edisi terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.

Sanuddin, F.D dan A.M Rosa W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. *MODUS*. 25 (2):217-231.

Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3 (2): 1-9.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi
- Suarjana, A. A. G, I Komang dan Ni Luh Nyoman. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. 12 (1): 1-11.
- Subakti, A.G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2): 596-606.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batam. *Jurnal Ecodemica*. 1 (2): 224-233.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media Kencana.
- Sutisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanzeh, Ahmad. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : Teras.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja, edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, I K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanoman. *AGORA*. 6 (2): 1-5.
- Zein, A.K.A dan Hady S.H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 3 (2)