

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI UMUM
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI BENGKULU

Oleh : Markoni¹

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Untuk mendapatkan Data Primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisioner terhadap 50 Orang Responden dari 236 orang Populasi yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik Stratified Rendom Sampling, dimana populasi yang bersifat Hetrogen di kelompokkan menjadi beberapa stratum yang bersifat relatif homogin berdasarkan Bagian dan Subbagian unit organisasi serta golongan kepegawaian Responden. Analisis dilakukan secara Kuantitatif Deskriptif, dengan menggunakan metode Regresi dan Korelasi Berganda.

Hasil analisis terhadap print out SPSS, dapat diketahui bahwa secara parsial, masing masing variable berpengaruh erat dan positif atau searah terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh besaran koefisien masing-masing variable yaitu Komitmen Organisasi ($r_{1,y} = 0,625$), dan variable Kepuasan Kerja ($r_{2,y} = 0,588$). Dan secara simultan kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang kuat dan positif atau searah ($R=0,673$) terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Hasil analisa Regresi berganda diperoleh persamaan Regresi $Y = 14,676 + 0,192X_1 + 0,216X_2$. Dari Kooefisien Regresi (b_1 dan b_2) tersebut menunjukkan bahwa Setiap perubahan dari Komitmen Organisasi akan diikuti dengan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 19,20 %, dan Setiap perubahan Kepuasan Kerja akan diikuti dengan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 21,60 %.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (T test dan F test) menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Provinsi Bengkulu yaitu Bengkulu yang Maju, Sejahtera, Bermartabat dan Berdaya Saing Tinggi, maka Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Bengkulu haruslah mempunyai komitmen dan tekad yang sama untuk mencapai Visi dan Misi tersebut disertai dengan semangat

¹Dosen Fakultas Ekonomi UNIHAZ Bengkulu

bekerja keras dan professional sehingga Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi Bengkulu mempunyai prestasi kerja atau kinerja yang tinggi.

Kinerja Pegawai akan menentukan Kinerja atau pencapaian terhadap target atau sasaran yang sudah direncanakan oleh suatu lembaga atau unit organisasi dalam hal ini Pemerintah Provinsi Bengkulu, seperti pencapaian Pembangunan Infrastruktur, Pembangunan Sumber Daya Manusia melalui program Pendidikan, Agama, budaya, dan kesehatan, Pelayanan publik yang semakin baik dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, maka setiap Pimpinan akan mengerahkan segala upaya melalui kewenangan dan fungsi kepemimpinan yang melekat pada jabatannya agar setiap bawahan yang dipimpinnnya dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerjanya sesuai dengan yang diharapkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai tersebut, diantaranya tingkat pendidikan dan keahlian pegawai, sarana dan prasaran, lingkungan kerja, dan yang tidak kalah pentingnya adalah faktor Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pegawai.

Komitmen Organisasi akan menimbulkan tekad yang kuat dari seluruh elemen kepegawaian, dari level pimpinan tertinggi sampai level pimpinan dan bawahan terendah untuk bertahan, disiplin, berdedikasi yang tinggi dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kinerja pegawai akan tinggi, dan kinerja pegawai yang tinggi tersebut akan menyebabkan kinerja lembaga dalam hal ini pemerintah Provinsi Bengkulu akan meningkat.

Kepuasan kerja pegawai juga dapat mempengaruhi Kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, akan meningkatkan motivasi pegawai yang bersangkutan untuk mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan baik, dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja atau kinerjanya.

2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu ? ”

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu baik secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama antara kedua variable independen tersebut.

4. Tinjauan Pustaka

4.1 Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu kontrak. Sedangkan menurut Rizal Panggabean Komitmen adalah langkah atau tindakan yang Anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati. (<http://dedesuhendar.blogspot.co.id/2009/04/antara-komitmen-konsisten-dan-konsekuen.html>)

Komitmen merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang wajib ditaati oleh semua pegawai dalam organisasi. Salah satu ketidak berhasilan adalah karena kurangnya komitmen pegawai terutama komitmen pimpinan dalam mentaati aturan yang sudah disepakati. (<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=komitmen%20pimpinan%20>)

Komitmen organisasional menurut Luthans (2002) Sebagai sebuah sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu : (1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi (2) Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi), dan (3) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (http://eprints.undip.ac.id/43594/1/12_PANGESTU.pdf)

4.2 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003;78) Kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap hasil pekerjaan yang menggambarkan perbedaan antara penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka terima”.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2003:150), “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan”. (<http://dominique122.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-dan-teori-kepuasan-kerja.html>)

Menurut T. Hani Handoko (2001) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mereka. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, dan masalah masalah kepegawaian lainnya. (http://eprints.undip.ac.id/43594/1/12_PANGESTU.pdf)

Kepuasan Kerja dipengaruhi antara lain (Blum dalam As’ad, 2003;114):

- a. Faktor Individual, antara lain umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, kegiatan berserikat, kebebasan ber politik, dan hubungan sosial lainnya
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi Upah, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju.

4.3 Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=kinerja%20>)

Kinerja menurut Mangkunegara (2002:67), adalah “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pengertian lain dikemukakan oleh Moenir (2005:148), Kinerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Hasibuan (2005) Kinerja adalah suatu capaian seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

5. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 236 orang dan jumlah sampel sebanyak 50 (21,19 %) Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Sampel di ambil berupa sampel berstrata. Dalam Teknik ini Populasi yang bersifat Heterogen, dikelompokkan kedalam beberapa stratum yang relative homogen menurut Bagian dan Subbagian Unit organisasi, serta menurut Golongan / Ruang Penggajian. Selanjutnya Sampel diambil secara acak dan proporsional dari setiap stratum sampel.

6. Hipotesis penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

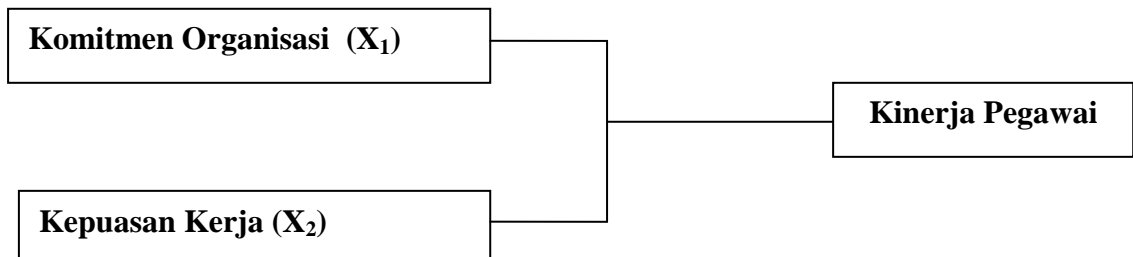
- a. Adanya pengaruh positif yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

- b. Adanya pengaruh positif yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.
- c. Adanya pengaruh positif yang signifikan dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

7. Metode Analisis

Untuk mengetahui pengaruh dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, baik menurut sifat dan keamatan dari pengaruh tersebut, maupun besarnya variasi dari perubahan tersebut, Alat analisis yang digunakan adalah metode Regresi dan Korelasi, baik secara parsial, maupun secara simultan. Uji Hipotesis secara parsial menggunakan T test dan Uji Hipotesis secara Simultan menggunakan F test, dengan Tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$

Kerangka analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



8. Hasil Penelitian dan Analisis

8.1 Karakteristik responden

Untuk mengetahui karakteristik dari responden penelitian dapat dilihat pada Data Kepegawaian pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu seperti tertera pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1:
Data Kepegawaian pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

No	Bagian/ Subbagian	Golongan				Jlh
		IV	III	II	I	
1	Bagian Umum dan Rumah Tangga	1	-	-	-	1
	1.Subbag TU dan Arsip	2	14	1	-	17
	2.Subbag Rumah Tangga Pimpinan	-	3	2	-	5
	3.Subbag Urusan Dalam	-	16	15	2	33
	Jumlah	3 (20 %)	33) 17,65%)	18 (60%)	2 (50%)	56 (23,73%)
2	Kabag TU Keuangan	1	-	-	-	1
	1.Subbag Perbendaharaan	1	15	-	-	16
	2.Subbag Verifikasi	-	11	-	1	12
	3. Subbag Akuntansi dan Pelaporan Keuangan	-	8	2	-	10
	Jumlah	2 (13,33%)	34 (18,18%)	2 (6,67%)	1 (25%)	39 (16,53%)
3	Bagian Perlengkapan	1	-	-	-	1
	1.Subbag Perencanaan kebutuhan dan Pemeliharaan	-	14	-	-	14
	2.Subbag Pengadaan dan Distribusi	-	15	3	-	18
	3.Subbag Kekayan Negara/Daerah, Penyimpanan dan Penghapusan	2	23	1	-	26
	Jumlah	3 (20%)	52 (27,81%)	4 (13,33%)	0 (0%)	59 (25 %)
4	Bagian Protokol dan Telkom	1	-	-	-	1
	1.Subbag Protokol dan TU Pimpinan	1	19	-	-	20
	• Protokol dan TUP (Staf Gubernur)	-	7	-	-	7
	• Protokol dan TUP (Staf Wagub)	2	6	3	-	11
	• Protokol dan TUP (Staf Sekda)	1	3	-	-	4
	• Protokol dan TUP (Staf Ass. I)	-	3	-	-	3
	• Protokol dan TUP (Staf Ass. II)	1	4	-	-	5
	• Protokol dan TUP (Staf Ass. III)	-	3	-	-	3
	• Protokol dan TUP (Staf Ahli Gubernur)	-	6	1	1	8
	2.Subbag Telekomunikasi	1	9	-	-	10
	3.Subbag Persandian	-	8	2	-	10
	Jumlah	7 (46,67%)	68 (36,36%)	6 (20%)	1 (25%)	82 (34,75%)
	JUMLAH	15	187	30	4	236
	Persentase	6,36 %	79,24 %	12,71 %	1,69 %	100 %

Sumber : Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Dari Tabel 1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa dari aspek Golongan Kepegawaian, sebagian besar responden penelitian (79,24 %) Golongan III, kemudian diikuti oleh Golongan II sebanyak 12,71 %, Golongan

IV sebanyak 6,36 %, dan masih terdapat Golongan I yang jumlahnya relatif kecil yaitu 1,69 %.

Karakteristik responden berdasarkan sebaran Golongan menurut Bagian dan Subbagian atau unit/sub unit organisasi dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu dikelompokkan ke dalam empat stratum Bagian yang masing-masing bagian terdiri dari tiga subbagian.

Jumlah Pegawai pada Bagian Umum dan Rumah Tangga sebanyak 56 Pegawai atau 23,73 % dari Jumlah Pegawai pada Biro Umum tersebut, dengan karakteristik Proporsi sebaran golongan terdiri dari 20 % Golongan IV, 17,65 % Golongan III, 60 % Golongan II serta 50 % Golongan I dari masing-masing golongan keseluruhan pegawai Biro Umum

Pegawai pada Bagian TU Keuangan berjumlah 39 Pegawai atau 16,53 % dari Jumlah Pegawai pada Biro Umum tersebut, dengan Proporsi dari masing-masing golongan terdiri dari 13,33 % Golongan IV, 18,18 % Golongan III, 6,67 % Golongan II serta 25 % Golongan I.

Jumlah Pegawai pada Bagian Perlengkapan sebanyak 59 Pegawai atau 25 % dari Jumlah Pegawai pada Biro Umum tersebut, dengan karakteristik Proporsi sebaran golongan terdiri dari 20 % Golongan IV, 27,81 % Golongan III, 13,33 % Golongan II serta tidak ada (0%) Golongan I dari masing-masing golongan keseluruhan pegawai Biro Umum.

Pegawai pada Bagian Protokol dan Telekomunikasi berjumlah 82 Pegawai atau 34,75 % dari Jumlah Pegawai pada Biro Umum tersebut, dengan Proporsi dari masing-masing golongan terdiri dari 46,67 % Golongan IV, 36,36 % Golongan III, 20 % Golongan II serta 25 % Golongan I.

8.2 Analisa Regresi

8.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu

Untuk mengetahui keterkaitan atau pengaruh dari Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum

Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, menggunakan alat analisis Regresi dan Korelasi baik secara parsial maupun secara simultan, yang perhitungannya menggunakan program SPSS.

Hasil perhitungan SPSS terhadap Data hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 2
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part
1(Constan)	11,384	17.968			
Komitmen Organisasi	.065	.319	.625	.406	.328
Kepuasan Kerja	.029	.402	.588	.322	.251

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1(Constan)	14,676	1,636		8.969	.000
Komitmen Organisasi	.192	.063	.422	3,038	.004
Kepuasan Kerja	.216	.093	.323	2,329	.024

Dari hasil print out SPSS tersebut pada Tabel 2 dan Tabel 3 di atas diperoleh Persamaan Regresi berganda $Y = 14,676 + 0,192 X_1 + 0,216 X_2$. Secara terperinci sifat, keeratn dan besarnya pengaruh dari setiap perubahan masing-masing variabel indivenden terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

a. **Nilai Konstanta**

Nilai Konstanta (a=14,676) mengandung arti bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak mengalami perubahan atau konstan, maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu adalah sebesar konstanta tersebut.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Regresi b_1 yaitu sebesar 0,192. Besaran angka Koefisien Regresi b_1 mengindikasikan bahwa manakala terjadi perubahan pada variable Komitmen Organisasi sedangkan variable Kepuasan Kerja tidak berubah atau konstan, maka akan diikuti dengan perubahan dengan arah yang sama pada variable kinerja pegawai dengan besaran yang sama dengan perubahan Komitmen Organisasi.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Regresi b_2 yaitu sebesar 0,216. Besaran angka Koefisien Regresi b_2 tersebut dapat diartikan bahwa apabila terjadi perubahan pada variable Kepuasan Kerja sedangkan variable Komitmen Organisasi tidak berubah atau konstan, maka akan diikuti dengan perubahan dengan arah yang sama pada variable kinerja pegawai dengan besaran yang sama dengan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai tersebut.

d. Uji Hipotesis

Dari Tabel 3 di atas, dengan menggunakan uji t, Signifikansi dari variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_2) kurang dari 0,05, yang berarti kedua variable independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

8.2.2 Korelasi Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu

Untuk mengetahui bagaimana korelasi dari Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan dapat dilakukan dengan menganalisis hasil printout SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 4, Tabel 5 dan Tabel 6 di bawah ini :

a. Korelasi Parsial

Untuk menganalisa korelasi atau hubungan secara parsial dari masing-masing variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, menggunakan printout SPSS tersebut pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Correlations

		Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation:	Kinerja Pegawai	1.000	.625	.588
	Komitmen Organisasi	.625	1.000	.629
	Kepuasan Kerja	.588	.629	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai		.000	.000
	Komitmen Organisasi	.000		.000
	Kepuasan Kerja	.000	.000	
N	Kinerja Pegawai	50	50	50
	Komitmen Organisasi	50	50	50
	Kepuasan Kerja	50	50	50

Dari Tabel 4 di atas diperoleh koefisien korelasi parsial 1 ($r_{1,y}$) sebesar 0,625 dengan Signifikansi 0,00 dengan $\alpha = 0,05$, mengandung arti bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dan searah, manakala Komitmen Organisasi berubah maka perubahannya akan diikuti dengan perubahan dari kinerja Pegawai dengan arah yang searah. Koefisien korelasi parsial 2 ($r_{2,y}$) sebesar 0,588 dengan Signifikansi 0,00 00 dengan $\alpha = 0,05$, juga mengandung arti bahwa terdapat pengaruh yang kuat positif dan signifikan hal ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang pegawai atas kerjanya, maka akan semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya semakin tidak puas atas kerjanya, maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut.

b. Korelasi Simultan

Untuk mengetahui korelasi atau hubungan secara simultan dari kedua variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kepuasan Kerja secara bersama, terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu, menggunakan printout SPSS tersebut pada Tabel 5 dan Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.error of The estimate	Change statistics		
					R Square Change	F Change	Df1
1	.673 ^a	.454	.430	.82904	.454	19.509	2

Tabel 6
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	26.817	2	13.408	19.509	.000 _a
Residual	32.303	47	.687		
Total	59.120	49			

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa secara Simultan diketahui Koefisien Korelasi berganda ($R = 0,673$) dan berdasarkan signifikansi 0,00 sebagaimana terdapat pada Tabel 6 dengan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa perubahan kedua variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kepuasan Kerja secara bersama atau secara simultan berpengaruh sangat kuat dan positif atau searah terhadap perubahan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Koefisien Diterminasi berganda ($R^2 = 0.454$) mengandung arti bahwa Kontribusi dari kedua variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. adalah sebesar 45,4 %, sedangkan 54,6 % lagi di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

8. Kesimpulan dan Saran

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kepuasan Kerja terhadap perubahan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

- b. Mengingat Kinerja pegawai merupakan salah satu factor utama yang akan menentukan keberhasilan atau kinerja Pemerintah Provinsi Bengkulu, maka disarankan agar Kepala Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu selalu memperhatikan dan mengadakan pembinaan terhadap faktor faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, khususnya faktor Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Cokroaminoto.2007. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, (online) (<http://www.cokroaminoto.wordpress.com>).

Rewansya Asmawi, 2011, *Kepemimpinan Dalam Pelayanan Publik*, PT. Rizky Grafis, Jakarta Timur 13740.

(<http://anitahidayantii.blogspot.co.id/2014/09/definisi-dan-ruang-lingkup-sarana-dan.html>)

(<http://dedesuhendar.blogspot.co.id/2009/04/antara-komitmen-konsisten-dan-konsekuensi.html>)

(<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=komitmen%20pimpinan%20adalah>)

(<http://dedesuhendar.blogspot.co.id/2009/04/antara-komitmen-konsisten-dan-konsekuensi.html>)

(<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=komitmen%20pimpinan%20>)

(http://eprints.undip.ac.id/43594/1/12_PANGESTU.pdf)

(<http://dominique122.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-dan-teori-kepuasan-kerja.html>)

(<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=kinerja%20>)

