

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden di Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi

Karakteristik responden digunakan untuk mendeskripsikan klasifikasi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berikut diuraikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	35,42
Perempuan	31	64,58
Jumlah	48	100
Usia		
18 – 24 tahun	-	0
25 – 29 tahun	-	0
30 – 34 tahun	2	4,17
> 35 tahun	46	95,83
Jumlah	48	100
Pendidikan		
SMA/SMK	3	6,25
DIPLOMA	3	6,25
S1	35	72,92
S2	6	12,5
S3	1	2,08
Jumlah	48	100
Masa Kerja		
1 – 3 Tahun	-	0
4 – 8 Tahun	1	2,08
> 9 Tahun	47	97,92
Jumlah	48	100

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas mayoritas pegawai kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi adalah pegawai perempuan sebanyak 31 orang. Dari segi usia mayoritas berusia >35 tahun. Dari segi pendidikan, mayoritas pegawai berpendidikan S1 sebanyak 35 orang. Sedangkan dari segi masa kerja, mayoritas pegawai bekerja sudah >9 tahun.

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom Corrected Item –Total Correlation, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka r tabel maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,618	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,518	0,240	Valid
Pernyataan 3	0,571	0,240	Valid
Pernyataan 4	0,521	0,240	Valid
Pernyataan 5	0,685	0,240	Valid
Pernyataan 6	0,525	0,240	Valid
Pernyataan 7	0,649	0,240	Valid
Pernyataan 8	0,536	0,240	Valid
Pernyataan 9	0,539	0,240	Valid
Pernyataan 10	0,609	0,240	Valid

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner variabel kinerja pegawai dengan item pernyataan 1-10 memiliki status valid yang mana nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 5.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,631	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,552	0,240	Valid
Pernyataan 3	0,455	0,240	Valid
Pernyataan 4	0,710	0,240	Valid
Pernyataan 5	0,676	0,240	Valid
Pernyataan 6	0,573	0,240	Valid

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner variabel Kepuasan Kerja dengan item pernyataan 1-6 memiliki status valid yang mana nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 5.4**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Afektif	Pernyataan 1	0,383	0,240	Valid
	Pernyataan 2	0,404	0,240	Valid
	Pernyataan 3	0,281	0,240	Valid
	Pernyataan 4	0,523	0,240	Valid
	Pernyataan 5	0,403	0,240	Valid
	Pernyataan 6	0,520	0,240	Valid
	Pernyataan 7	0,352	0,240	Valid
	Pernyataan 8	0,506	0,240	Valid
Komitmen kontinuan	Pernyataan 9	0,515	0,240	Valid
	Pernyataan 10	0,534	0,240	Valid
	Pernyataan 11	0,712	0,240	Valid
	Pernyataan 12	0,586	0,240	Valid
	Pernyataan 13	0,563	0,240	Valid
	Pernyataan 14	0,480	0,240	Valid
	Pernyataan 15	0,329	0,240	Valid
	Pernyataan 16	0,564	0,240	Valid
Komitmen normatif	Pernyataan 17	0,379	0,240	Valid
	Pernyataan 18	0,394	0,240	Valid
	Pernyataan 19	0,394	0,240	Valid
	Pernyataan 20	0,543	0,240	Valid
	Pernyataan 21	0,473	0,240	Valid
	Pernyataan 22	0,636	0,240	Valid
	Pernyataan 23	0,520	0,240	Valid
	Pernyataan 24	0,479	0,240	Valid

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Sedangkan untuk kuisioner komitmen organisasi dengan 1-24 item pernyataan juga memiliki keterangan valid dikarenakan masing-masing pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel.

1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan program spss versi 21. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan pada 48 responden. Pengambilan keputusan

berdasarkan jika nilai $\alpha > 0,6$ maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (ghozali, 2005). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah indikator	Nilai alpha	ketentuan	keterangan
Kinerja Pegawai	10	0,775	$> 0,6$	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0,646	$> 0,6$	Reliabel
Komitmen Organisasi	24	0,853	$> 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha semua variabel yakni variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan 10 item pernyataan, variabel Kepuasan Kerja (X₁) dengan 6 item pernyataan, dan variabel Komitmen Organisasi (X₂) dengan 24 item pernyataan lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

5.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yaitu kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai skor variabel yang diteliti layak untuk diolah.

5.3.1 Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6

Gambaran Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor					Total skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Kualitas								
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	2	12	12	14	8	158	Cukup tinggi
2	Kualitas kinerja melebihi dari rata-rata	0	8	20	13	7	163	Cukup tinggi
Rata-rata							160,5	Cukup tinggi
Kuantitas								
3	Jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan lebih banyak	0	8	18	14	8	166	Tinggi
4	Adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	2	7	13	15	11	170	Tinggi
Rata-rata							168	Tinggi
Ketepatan waktu								
5	Tingkat aktivitas dapat diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan	0	6	14	16	12	178	Tinggi
6	Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	0	1	15	14	18	193	Tinggi
Rata-rata							185,5	Tinggi
Efektivitas								
7	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi	1	9	16	10	12	167	Tinggi
8	Pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa diperintah	2	9	12	11	14	170	Tinggi
Rata-rata							168,5	Tinggi
Kemandirian								
9	Pengetahuan terhadap pekerjaan bagus	1	9	9	16	13	175	Tinggi
10	Memiliki kreaivitas	1	7	15	13	12	172	Tinggi

Rata-rata	173,5	Tinggi
Total Rata-rata	171,2	Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa dimensi Kualitas memiliki keterangan Cukup tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 124,8-163,2, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai dengan kinerja yang belum melebihi rata-rata. Dimensi kuantitas memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa jumlah siklus aktivitas yang dileselesaikan dan adanya inisiatif yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah baik. Dimensi ketepatan waktu memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan aktivitas pada waktu yang ditentukan dan telah memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dimensi efektivitas memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa diperintah. Dimensi kemandirian memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang bagus dan memiliki kreativitas.

5.3.2 Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7

Gambaran Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor					Total skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Rekan kerja								
1	Hubungan karyawandengan rekan kerjanya	0	6	14	11	17	183	Puas
Pekerjaan secara umum								
2	Menyelesaikan pekerjaan secara umum	1	2	11	21	13	187	Puas
Pekerjaan itu sendiri								
3	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dalam diri pegawai	0	5	16	15	12	178	Puas
Gaji								
4	Imbalan yang diberikan oleh perusahaan	1	5	13	14	15	181	Puas
Kesempatan promosi								
5	Kesempatan promosi jabatan	0	3	14	16	15	187	Puas
Supervisi								
6	Pengawasan dari organisasi terhadap pegawai	0	2	11	18	17	194	Puas
Total Rata-rata							185	Puas

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa Dimensi rekan kerja memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik terhadap rekan kerjanya. Dimensi pekerjaan secara umum memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara umum. Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini

menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan minatnya sehingga pegawai memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya. Dimensi kesempatan promosi memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Dimensi supervisi memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pengawasan yang diberikan oleh organisasi adalah baik.

5.3.3 Komitmen Organisasi

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8

Gambaran Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor					Total skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Affective Commitment								
1	Senang menghabiskan sisa karir diorganisasi	0	5	15	15	13	180	Tinggi
2	Membanggakan organisasi kepada orang luar	0	4	12	18	14	186	Tinggi
3	Merasa permasalahan organisasi juga masalah pribadi	1	6	11	19	11	177	Tinggi
4	Tidak mudah terikat organisasi lain	0	5	17	19	7	172	Tinggi
5	Merasa jadi keluarga pada organisasi	1	10	13	13	11	167	Tinggi
6	Terikat secara emosional	0	7	11	19	11	178	Tinggi
7	Organisasi memiliki arti yang besar	0	7	19	14	8	167	Tinggi
8	Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi	0	9	20	12	7	161	Cukup tinggi
Rata-rata							173,5	Tinggi
Continuance commitment								
9	Khawatir jika berhenti dari pekerjaan	1	5	18	18	6	167	Tinggi
10	Berat meninggalkan organisasi	1	6	18	13	10	169	Tinggi
11	Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan organisasi	1	9	13	15	10	168	Tinggi
12	Merasa rugi jika meninggalkan organisasi	1	3	13	20	11	181	Tinggi
13	Bekerja diorganisasi merupakan keinginan	0	8	12	17	11	175	Tinggi
14	Tidak memiliki pilihan jika keluar dari organisasi	0	4	19	15	10	175	Tinggi
15	Tidak memiliki alternatif jika meninggalkan organisasi	0	8	23	14	3	156	Cukup Tinggi
16	Butuh pengorbanan besar jika meninggalkan organisasi	0	14	22	10	2	144	Cukup Tinggi
Rata-rata							166,8	Tinggi
Normative commitment								
17	Merasa orang sering berpindah-pindah organisasi	0	7	20	17	4	162	Tinggi
18	Tidak mengharuskan orang untuk loyal kepada organisasi	1	7	24	11	5	156	Cukup Tinggi
19	Merasa tidak etis jika berpindah-pindah organisasi	0	8	18	14	8	166	Tinggi
20	Merasa loyalitas adalah hal penting	0	8	22	16	2	156	Cukup Tinggi
21	Tidak meninggalkan organisasi demi tawaran ditempat lain	0	7	17	20	4	165	Tinggi
22	Menanamkan nilai loyal pada satu organisasi	1	11	10	17	9	166	Tinggi
23	Orang yang bekerja pada satu organisasi sepanjang karir adalah baik	0	12	18	14	4	154	Cukup Tinggi
24	Tidak berfikir bahwa setia pada organisasi adalah tindakan bijaksana	0	11	13	18	6	163	Tinggi
Rata-rata							161	Cukup Tinggi

Total Rata-rata	167,1	Tinggi
------------------------	--------------	---------------

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa Dimensi Affective Commitment memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa senang untuk menghabiskan sisa karir pada organisasi tersebut, membanggakan organisasinya kepada orang luar, tidak mudah terikat pada organisasi lain, merasa menjadi keluarga pada organisasi, terikat secara emosional, merasa organisasi memiliki arti yang besar serta memiliki rasa memiliki yang kuat pada organisasi. Dimensi Continuance Commitment memiliki keterangan tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 163,2-201,6, hal ini dapat dilihat bahwa pegawai akan merasa khawatir jika berhenti dari pekerjaan, merasa berat dan merasa rugi jika meninggalkan organisasi, tidak memiliki pilihan jika keluar dari organisasi, pegawai merasa butuh pengorbanan besar jika meninggalkan organisasi. Dan dimensi Normative Commitment memiliki keterangan cukup tinggi dikarenakan berada pada rentang skala 124,8-163,2, hal ini dapat dilihat bahwa pegawai merasa banyak orang yang sering berpindah-pindah organisasi, merasa loyalitas adalah hal yang penting, beranggapan bahwa orang tidak harus loyal kepada organisasi, tidak merasa orang yang menghabiskan karir pada satu organisasi adalah baik, serta tidak berfikir bahwa setia pada organisasi adalah tindakan yang bijaksana.

5.4 Uji Hipotesis

5.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5.9
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,607	6,066		1,089	,282
	KEPUASAN KERJA	,570	,255	,326	2,237	,030
	KOMITMEN ORGANISASI	,190	,082	,338	2,321	,025

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

a. Kepuasan kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,030. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($0,030 < 0,05$), H_1 diterima.

b. Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel di atas diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,025. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($0,025 < 0,05$), H_2 diterima.

5.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5.10

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611,421	2	305,711	11,847	,000 ^a
	Residual	1161,246	45	25,805		
	Total	1772,667	47			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.10 dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi.

5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini

Tabel 5.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,345	,316	5,07991

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,345	,316	5,07991

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,316=31,6%. Ini berarti kemampuan variabel independent (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) bersama-sama mempengaruhi variabel dependent (Kinerja Pegawai) sebesar 31,6% dan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.4.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,607	6,066		1,089	,282
	KEPUASAN KERJA	,570	,255	,326	2,237	,030
	KOMITMEN ORGANISASI	,190	,082	,338	2,321	,025

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Spss 21

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = 6,607 + 0,570X_1 + 0,190X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 6,607

Ini berarti jika semua variabel independent (Kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) ada sebesar 6,607.

2. Kepuasan Kerja (X_1) = 0,570

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,570, artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja pegawai kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi meningkat sebesar 0,570. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai memberi kontribusi yang positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin pegawai merasa puas maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan.

3. Komitmen Organisasi (X_2) = 0,190

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,190, artinya jika variabel komitmen organisasi (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja pegawai kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi meningkat sebesar 0,190. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi memberi kontribusi yang positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai maka semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan.

5.5 Hasil Dan Pembahasan

5.5.1 Gambaran Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi

1. Gambaran Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan sendiri merupakan faktor yang penting bagi suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan mempermudah perusahaan mencapai tujuannya yang juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Kinerja dapat menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya. Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja pegawai menurut Robbins (Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian). Dari hasil penelitian ini dapat dapat diketahui bahwa variabel kinerja terdiri dari 10 indikator memiliki keterangan tinggi dengan rata-rata 171,2. Berikut ini adalah hasil dari dimensi kinerja pegawai :

1. Kualitas

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi kualitas memiliki keterangan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan yang diberikan oleh pegawai belum optimal.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi kuantitas memiliki keterangan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai baik.

3. Ketepatan waktu

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi ketepatan waktu memiliki keterangan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4. Efektifitas

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi efektivitas memiliki keterangan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menjalankan fungsi kerja tanpa diperintah.

5. Kemandirian

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi kemandirian memiliki keterangan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan kreatifitas yang baik.

2. Gambaran Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari

pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge (Rekan kerja, pekerjaan secara umum, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi). Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator memiliki keterangan puas dengan rata-rata 185. Berikut ini adalah hasil dari dimensi kinerja pegawai :

1. Rekan kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi rekan kerja memiliki keterangan puas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya.

2. Pekerjaan secara umum

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi pekerjaan secara umum memiliki keterangan puas. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara umum dan keseluruhan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki keterangan puas. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai merasa puas karena melakukan pekerjaan sesuai dengan minatnya.

4. Gaji

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi gaji memiliki keterangan puas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa imbalan yang diberikan sudah sesuai.

5. Kesempatan promosi

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi kesempatan promosi memiliki keterangan puas. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

6. Supervisi

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi supervisi memiliki keterangan puas. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai merasa pengawasan yang diberikan oleh organisasi adalah baik.

3. Gambaran Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas ataupun kesukarelaan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan organisasi. Karyawan akan memilih untuk bertahan di organisasi dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif). Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terdiri

dari 24 indikator memiliki keterangan Tinggi dengan rata-rata 167,1. Berikut ini adalah hasil dari dimensi komitmen organisasi :

1. Affective commitment

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi affective commitment memiliki keterangan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki hubungan emosional terhadap organisasi dimanapara oegawai ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi.

2. Continuance commitment

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi continuance commitment memiliki keterangan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keinginan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi karena adanya rugi jika meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama pegawai berada didalam organisasinya, maka mereka semakin takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasinya selama ini.

3. Normative commitment

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa dimensi continuance commitment memiliki keterangan cukup tinggi. Hal ini mengacu pada perasaan pegawai dimana mereka memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Mereka merasa tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka apabilamengundurkan diri dari organisasi.

5.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang telah diuji dan diteliti. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diana Sulianti K. Itobing (2009) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, agar pegawai menghasilkan kinerja yang tinggi alangkah lebih baik jika organisasi dapat memperhatikan kepuasan yang dimiliki oleh pegawainya.

5.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Any Mardiani dan Maya Sari Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank kalsel. Menurut Allen dan Meyer (1990) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer tersebut maka komitmen organisasi merupakan

faktor yang penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi karena dengan adanya komitmen organisasi maka pegawai akan memberikan dedikasi yang tinggi guna membantu tercapainya tujuan dari organisasi.

5.5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan variabel terikat yang telah diuji dan diteliti. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang diperoleh pegawai maka tingkat kinerja pegawai juga akan tinggi. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi ada yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam organisasi.

Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya, artinya jika komitmen organisasional pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Dapat dikatakan bahwa jika masing-masing variabel dapat mempengaruhi kinerja dengan baik maka dipengaruhi secara bersama-sama pun akan memberikan hasil yang lebih baik.

Adapun hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kearsipan dan perpustakaan kota jambi