

INCREASING WORK MOTIVATION, WORD SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PEKERJAAN UMUM SEMARANG REGENCY

NURUL MAGFIROH

Progam Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang
URL : <http://dinus.ac.id/>
Email : 2112011.02232@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is the level of achievement of individual work (employee) after trying or working hard or the end result of an activity. Employee performance reflects a productive employee. Many factors can affect the performance of employees such as work motivation, job satisfaction and organizational commitment. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, job satisfaction and organizational commitment on employee performance. Population and the sample used is an employee of Dinas Pekerjaan Umum (DPU), Jl. KH. Hasyim Ashari No. 3, Semarang Regency, Ungaran which amounted to 74 employees. The sampling technique used saturated sample or census. Methods of data collection using questionnaires and analysis technique used is multiple regression. The results showed that : 1). Motivation positive and significant effect on employee performance. 2). Job satisfaction positive and significant effect on employee performance. 3) Organizational commitment positive and significant effect on employee performance

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja manajer adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Di banyak organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Silalahi,2013:408).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi,2013:408). Kinerja karyawan mencerminkan karyawan yang produktif (Sutrisno,2012:150). Informasi kinerja karyawan diperoleh melalui proses penilaian kerja karyawan (Sutrisno,2012:151).

Biasanya orang yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah (Sutrisno,2012:150). Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan (Sutrisno,2012:151).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sesuai dengan penelitian Suwardi dan Utomo (2011). Penelitian ini bermaksud mereplikasi (tiruan) penelitian Suwardi dan Utomo (2011).

Hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya Mamik (2010), Wijayanti (2010), Harlie (2010), Pudjiastuti dan Widodo (2011), Suwardi dan Utomo (2011) serta Murty dan Hudiwinarsih (2012). Hasil-hasil penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada penelitian Mamik (2010), Harlie (2010), Suwardi dan Utomo (2011) serta Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, pada penelitian Yensy (2010), Liliyana, dkk (2011) serta Suwati (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) serta Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Djamaludin (2009), menyatakan sebaliknya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Mamik (2010) serta Suwardi dan Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, pada penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Di satu sisi berpengaruh, dan di sisi lain tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan hasil (*research gap*). Oleh karena itu, adanya perbedaan tersebut merupakan dasar untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Obyek yang digunakan Dinas Pekerjaan Umum (DPU), Jl. KH. Hasyim Ashari No. 3, Kabupaten Semarang, Ungaran. DPU Kabupaten Semarang merupakan instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas Perbantuan di bidang pekerjaan umum. Dalam rangka meningkatkan layanan publik terkait penyediaan data dan informasi di bidang pekerjaan umum di Kabupaten Semarang.

Berdasarkan data, kinerja pegawai DPU, Kabupaten Semarang, yang rendah disebabkan oleh beberapa variabel seperti motivasi (tidak berusaha bekerja maksimal dan tidak bersedia mengerjakan tugas tambahan, masing-masing 53,33% responden

menyatakan tidak), kepuasan kerja (tidak melakukan pekerjaan sesuai target sebanyak 46,67% dan tidak merasa puas dengan hasil kerja sebanyak 60%). Pada variabel komitmen organisasi, sebanyak 66,67% pegawai tidak berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sebanyak 60% pegawai tidak bersedia untuk ditempatkan di dinas atau instansi lain untuk meningkatkan komitmen pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012:312). Menurut Silalahi (2013:354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini sering disebut motivasi intrinsik. Tetapi, ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi faktor luar yang mempengaruhi mereka mendorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012:313).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Definisi lain kepuasan kerja adalah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun,2012:327). Menurut Sunyoto (2013:26), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya bekerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:856), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Juga menurut Wirawan (2013:698), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi merupakan perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja..

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73). Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan,2013:713). Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki,2014:165).

Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67). Definisi lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Menurut Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala,2013: 548).

Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja bersama dalam satu struktur untuk mencapai tujuan bersama. Ada dua pihak yang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan-tujuan, sasaran-sasaran serta target-target organisasional yaitu manajer dan karyawan baik, sebagai individual maupun kelompok. Pekerjaan manajer adalah menetapkan tujuan dan strategi serta melakukan arahan, dan koordinasi untuk mencapainya. Manajer membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara karyawan bekerja sesuai arahan dan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai (Silalahi,2013:408).

Penelitian Terdahulu

1. Mamik (2010)

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Wijayanti (2010)

Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

3. Harlie (2010)

Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier berpengaruh Kinerja Karyawan

4. Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011)

- a. Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

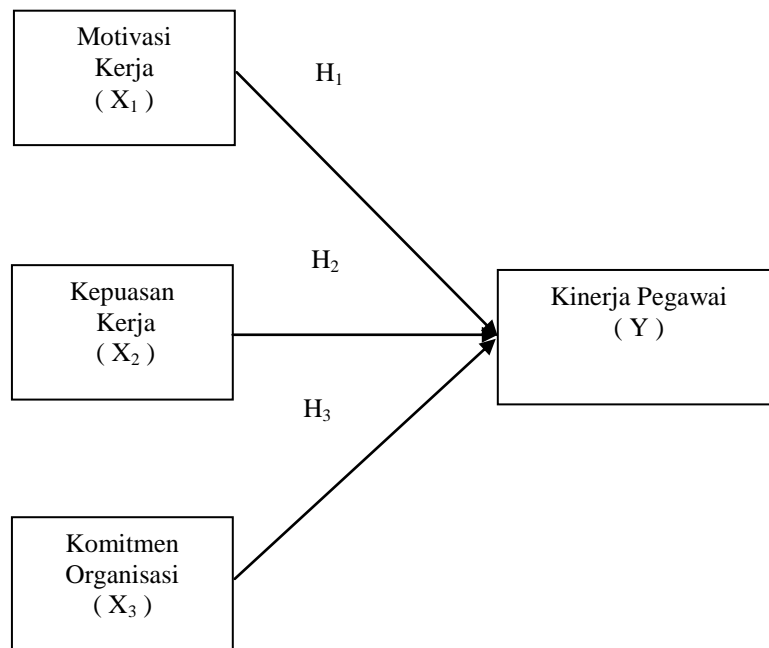
5. Suwardi dan Utomo (2011)

Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial maupun simultan

6. Murty dan Hudiwinarsih (2012)

- a. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
- b. Kompensasi dan Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha (Silalahi,2013:354).

Motivasi (X₁) diukur melalui (Harlie,2010:118) :

- Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan
- Pemberian kesempatan kepada pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja
- Mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama
- Mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif
- Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin dan insidental

2. Kepuasan Kerja (X_2)
 Kepuasan kerja adalah adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala,2013:856).
 Kepuasan Kerja (X_2) diukur melalui (Pudjiastuti dan Sriwidodo,2011:123) :
 - a. Puas dengan peraturan dan prosedur kerja
 - b. Puas dengan berbagai tunjangan dan fasilitas yang diberikan
 - c. Puas dengan kesempatan promosi
 - d. Puas dalam hubungan kerja dengan atasan langsung
 - e. Puas dalam hubungan kerja dengan teman sekerja
 - f. Puas dengan pekerjaan yang diberikan
 3. Komitmen Organisasi (X_3)
 Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73).
 Komitmen Organisasi (X_3) diukur melalui (Suwardi dan Utomo,2011:78) :
 - a. Percaya dan menerima tujuan organisasi
 - b. Rela berusaha untuk mencapai tujuan organisasi
 - c. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
- Variabel dependen dalam terdiri dari :
4. Kinerja Karyawan (Y)
 Kinerja karyawan adalah kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi,2013:408).
 Kinerja Karyawan (Y), diukur melalui (Harlie,2010:119) :
 - a. Tanggungjawab terhadap kualitas hasil kerja
 - b. Tanggungjawab terhadap kuantitas hasil kerja
 - c. Memanfaatkan waktu kerja dengan baik
 - d. Tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi
 - e. Kerjasama melaksanakan tugas
 - f. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - g. Koordinasi setiap tugas/pekerjaan

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU), Jl. KH. Hasyim Ashari No. 3, Kabupaten Semarang, Ungaran yang berjumlah 74 pegawai.

Teknik pengambilan Sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi. Jumlah sampel yang diambil adalah 74 pegawai..

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Umar,2013:42). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui

kuesioner tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar,2013:49).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

- Y : Kinerja Pegawai
- b₀ : Konstanta
- b₁, b₂, dan b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Motivasi Kerja
- X₂ : Kepuasan Kerja
- X₃ : Komitmen Organisasi
- e : error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,793	,937		,846	,400
	Motivasi Kerja	,310	,145	,239	2,142	,036
	Kepuasan Kerja	,579	,134	,489	4,304	,000
	Komitmen Organisasi	,561	,218	,247	2,575	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,793 + 0,310 X_1 + 0,579 X_2 + 0,561X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Konstanta (α) positif sebesar 0,793. Hasil ini memberi pengertian apabila motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam keadaan nol maka kinerja pegawai masih bernilai positif, yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain di luar motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) positif sebesar 0,310. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (b_2) positif sebesar 0,579. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi komitmen organisasi (b_3) positif sebesar 0,561. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971,456	3	657,152	210,059	,000 ^a
	Residual	218,989	70	3,128		
	Total	2190,446	73			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji – F sebesar 210,059 dengan sig.0,000. Nilai signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a4} yang menyatakan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,846	,400
	Motivasi Kerja	2,142	,036
	Kepuasan Kerja	4,304	,000
	Komitmen Organisasi	2,575	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji – t dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Hasil uji – t motivasi kerja sebesar 2,142 dengan sig.0,036. Nilai signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a1} yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Hasil uji – t kepuasan kerja sebesar 4,304 dengan sig.0,000. Nilai signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a2} yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji – t komitmen organisasi sebesar 2,575 dengan sig.0,012. Nilai signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a3} yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,896	1,769

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,896. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 89,6% ($0,896 \times 100,0\%$). Sementara untuk 10,4% ($100\% - 89,6\%$) kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang dijelaskan oleh variabel selain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat diartikan adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian,2009:102). Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian,2009:102).

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak instansi mampu memenuhi kebutuhan para pegawai dari segi keinginan menambah pengetahuan, prestasi kerja dan penyediaan sarana dan prasarana yang berbasis teknologi yang akan dapat membantu pegawai untuk bisa menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan bisa berkesempatan meningkatkan karir di masa mendatang karena adanya kesempatan untuk berprestasi. Sementara disisi lain juga masih harus ada yang lebih ditingkatkan yaitu dari segi peningkatan komunikasi dan kerjasama dalam bekerja,

serta peran pegawai didalam pengambilan keputusan, karena dengan memberi peran lebih besar maka para pegawai merasa pemikiran dan tenaga mereka dibutuhkan oleh instansi sehingga mereka akan termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik guna mendukung kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Mamik (2010), Wijayanti (2010), Harlie (2010), Suwardi dan Utomo (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat diartikan adanya peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2012:75). Karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan yang dirasakan para pegawai hanya dalam hal – hal tertentu saja seperti prosedur kerja yang jelas sehingga pegawai bisa lebih terarah dalam bekerja, dan juga tunjangan serta fasilitas yang memadai sehingga pegawai bisa lebih sejahtera dan nyaman bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum. Apalagi adanya sistem promosi yang jelas sehingga para pegawai berkesempatan untuk bisa mendapatkan jenjang karier yang lebih baik. Sementara disisi lain ada rasa kepuasan yang hanya cukup yaitu ketika menjalin komunikasi dengan pimpinan, kerjasama dengan rekan kerja, dan juga mengenai jenis pekerjaan yang diberikan. Hal ini berarti pada faktor – faktor tersebut masih perlu ada peningkatan karena dapat berpengaruh pada kinerja para pegawai. Pegawai yang lebih nyaman berkomunikasi dan menjalin kerjasama yang baik dengan atasan dan rekan kerja maka akan banyak sumber dukungan bagi mereka untuk menjalankan pekerjaan secara baik. Sedangkan bagi pegawai yang puas terhadap jenis pekerjaan yang dijalani biasanya akan lebih memiliki totalitas dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian mendukung penelitian Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011), Suwardi dan Utomo (2011) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat diartikan adanya peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan,2013:713). Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki,2014:165).

Komitmen para pegawai untuk tetap bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang lebih didasari karena merasa nyaman bekerja di instansi tersebut, tetapi belum diwujudkan dengan upaya – upaya yang lebih tinggi didalam menerima dan menjalankan setiap kebijakan dari instansi sebagai bentuk komitmennya. Hal ini perlu disikapi oleh pihak Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang dengan lebih menekankan para pegawai untuk menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pihak instansi dan mau rela dan lebih berusaha apabila dalam pelaksanaan kebijakan tersebut membutuhkan kemampuan berpikir dan bekerja yang lebih maksimal. Dengan lebih meningkatkan komitmen yang diperlihatkan melalui kerja keras para pegawai maka mereka dapat bekerja secara lebih maksimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian mendukung penelitian Mamik (2010), Wijayanti (2010), Suwardi dan Utomo (2011), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

SARAN

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Pada variabel kepuasan kerja para pegawai memberikan penilaian terendah mengenai hubungan dengan teman kerja. Agar lebih dapat meningkatkan kepuasan didalam menjalin hubungan dengan teman kerja maka sebaiknya lebih sering melakukan kegiatan yang dapat lebih mengakrabkan pegawai seperti kegiatan outbound yang dapat menjadi ajang untuk menumbuhkan rasa saling membutuhkan dari para karyawan didalam pencapaian tujuan kerja. Selain itu apabila ada konflik maka perlu diselesaikan secara terbuka atau musyawarah dengan pihak instansi sebagai mediator. Hal ini yang akan lebih dapat meningkatkan hubungan yang baik diantara para pegawai sehingga dapat menumbuhkan kepuasan didalam menjalin kerjasama diantara para pegawai.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Pada variabel komitmen organisasi para pegawai memberikan penilaian terendah mengenai mencapai tujuan. Agar para karyawan mau mencapai tujuan dari instansi maka perlu adanya stimulus seperti pemberian *reward* apabila mencapai hasil kerja sesuai target, sehingga di setiap pelaksanaan tugas akan terarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh instansi.
3. Faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Pada variabel motivasi memberikan penilaian terendah mengenai partisipasi karyawan. Atas dasar ini maka partisipasi karyawan perlu lebih ditingkatkan, seperti pada saat rapat perencanaan suatu proyek pembangunan, maka perwakilan karyawan di setiap unit kerja perlu diundang, yaitu dipilih dari karyawan yang paling senior karena

memiliki pengalaman. Dengan memberi peran yang besar kepada para karyawan didalam pengambilan keputusan maka hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih baik, karena peran mereka dihargai secara baik oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Djamaludin, Musa. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". **Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen**. Vol. 5. No. 2. Januari 2009. Hal. 1 – 80. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harlie. M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". **Jurnal Manajemen dan Akuntansi**. Volume 11. No. 2. Oktober 2010. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan. Kalimantan Selatan.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. **Perilaku Organisasi**. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Liliyana, Utin Nina Herina dan Deswira Zain. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak". **Jurnal Aplikasi manajemen**. Volume 9. Nomor 2. Maret 2011. Hal. 491 – 499. Politeknik Negeri Pontianak. Pontianak.
- Mamik. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". **Majalah Ekonomi**. Tahun XX. No. 1 April 2010. Universitas Brawijaya. Malang.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. **Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Murty, Windy Aprila dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)". **Journal of The Indonesian Accounting Review**. Volume 2. No. 2. Juli 2012. Hal. 215 – 228. STIE Perbanas Surabaya. Surabaya.
- Pudjiastuti, Enni dan Untung Sriwidodo. 2011. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan".

- Jurnal Sumber Daya Manusia**. Vol. 5. No. 2. Desember 2011. Hal. 120 – 131. Universitas Slamet Riyadi Surakarta (UNS). Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2009. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". **Analisis Manajemen**. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda". **Journal Ilmu Administrasi Bisnis**. Vol. 1. No. 1. Hal. 41 – 55. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijayanti, Ratna Yulia. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS Di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus". **Jurnal Analisis Manajemen**. Vol. 4. No. 2. Juli 2010. Hal. 136 – 152. Universitas Sunan Muria. Kudus.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian**. Salemba Empat. Jakarta.
- Wirawan. 2013. **Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yensy, Nurul Astuty. 2010. **Jurnal Kependidikan Triadik**. Volume 13. No. 1. April 2010. Hal. 33 – 42. Universitas Bengkulu. Bengkulu.