

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI (Studi di Kantor Badan Pertanahan  
Nasional Kota Semarang)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**FAJAR SEPTIYONO**

**B 100180369**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH SURAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI (Studi di Kantor Badan Pertanahan  
Nasional Kota Semarang)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**FAJAR SEPTIYONO**  
**B 100180369**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Drs. Kusdiyanto, M.Si.**  
**NIK. 647**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI (Studi di Kantor Badan Pertanahan  
Nasional Kota Semarang)**

**OLEH  
FAJAR SEPTIYONO  
B 100180369**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Kamis, 27 Januari 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Kusdiyanto, M.Si.**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si**  
(Anggota II Dewan Penguji)

()  
()  
()



**Dekan,**

**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.**  
**NIK/NIDN: 829/0616087401**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 27 Januari 2022

Penulis



**FAJAR SEPTIYONO**

**B 100180369**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Sampel yang terkumpul pada penelitian ini yaitu sebanyak 85 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda yang perhitungannya dibantu dengan program *software* SPSS. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

**Abstract**

This study aims to analyze the effect of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Semarang City National Land Agency Office. This research is included in quantitative research. The samples collected in this study were as many as 85 respondents with the sampling technique using the total sampling technique. The data used is primary data where the data is obtained from respondents' answers through a questionnaire that has been given. The data analysis technique used multiple linear regression technique whose calculations were assisted by the SPSS software program. The results of the analysis of this study indicate that job characteristics have a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment also has a positive and significant effect on employee performance. And job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance.

**Keywords:** job characteristics, organizational commitment, job satisfaction, employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020) mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan

Keuangan Kabupaten Pasuruan. Penelitian tentang kinerja kinerja pegawai menarik untuk diteliti karena hasil dari sejumlah penelitian yang menunjukkan beragam (Romawi & Sulastri, 2020; Fatriani Widya, Dkk, 2020; Muhammad Syaqiq & Suprihono Setiawan, 2021; Muhammad Adhan, Dkk, 2020; Yuliana Dewi, 2020; Evi Citrawati, 2021; Fathur Rahman, Dkk, 2020; Syardiansah, Dkk, 2020). Penelitian yang dilakukan Romawi dan Sulastri (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara serempak karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh secara parsial karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus diselesaikan seseorang yang bekerja di instansi atau perusahaan akan sangat berhubungan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan, sehingga pengkajian karakteristik pekerjaan merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan, Kahya (2011). Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Awel Suryadi (2019) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila karakteristik pekerjaan karyawan semakin tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Rriset yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin sesuainya karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, selain itu riset yang dilakukan oleh Yuliana Dewi (2020), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Junasri Tanjung (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Evi Citrawati dan Khuzaini (2020), Romawi dan Sulastri (2020), Syardiansah, dkk (2020) dan Andri Junasri Tanjung, dkk (2020), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Yuliana Dewi (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya semakin baik sehingga ia memiliki prestasi yang tinggi. Dengan demikian hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Hal ini didukung dengan riset yang dilakukan oleh Abdul Latief, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020), Evi Citrawati dan Khuzaini (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh riset yang dilakukan oleh Danar Kridharta dan Endang Rusdiati (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik, rekan kerja saling mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan riset yang dilakukan oleh Syardiansah, dkk (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari temuan sejumlah riset diatas menunjukkan bahwa riset tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan isu yang menarik untuk diteliti, meskipun ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang”.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini termasuk kedalam jenis data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian atau responden yang bersumber dari observasi, wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner atau angket melalui *google form*. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang sebanyak 85 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Metode analisa data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi	Indikator
Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan, sehingga pengkajian karakteristik pekerjaan merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan, Kahya (2011).	Menurut Robbins dan Judge (2009), indikator karakteristik pekerjaan sebagai berikut: 1. Keberagaman Ketrampilan. 2. Identitas Tugas. 3. Signifikansi Tugas. 4. Otonomi. 5. Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja.



<p>Komitmen Organisasi</p>	<p>komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi biasanya akan menilai dirinya sebagai anggota sejati dari organisasi tersebut dengan mengabaikan sumber-sumber yang dapat menyebabkan kekesalan minor pada organisasi dan akan menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di organisasi tersebut, Griffin dalam Penelitian Evi Citrawati, (2021)</p>	<p>Menurut Khaerul Umam, (2010) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berusaha demi tercapainya kepentingan perusahaan.</li> <li>2. Menghabiskan sisa karir.</li> <li>3. Bangga terhadap Perusahaan.</li> <li>4. Keinginan yang kuat untuk bertahan.</li> </ol>
<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan pekerjaan. Untuk itu dapat kiranya perusahaan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang kurang puas dapat menurunkan kinerja. Rasa kurang puas dapat diketahui dari karyawan yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan</p>	<p>Menurut Afandi, (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan.</li> <li>2. Upah.</li> <li>3. Promosi.</li> <li>4. Pengawas.</li> <li>5. Rekan kerja.</li> </ol>

	lebih senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi, Abdul Latief, dkk (2019).	
Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas keterlaksananya tugas tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Penelitian Romawi dan Sulastri (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Wibowo dalam Penelitian Romawi dan Sulastri (2020) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.	Menurut Robbins, (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehandalan 5. Kemampuan bekerjasama

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P-value	Keterangan
Unstandardized Residual	0,86	0,4	Normal

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan dikarenakan nilai P-value 0,4 lebih besar dari 0,05 yang berarti membuktikan bahwa bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran data yang normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,616	1,625	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,827	1,209	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan kerja	0,712	1,404	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut diketahui tidak terdapat masalah multikolinearitas dari hasil penelitian ini, dikarenakan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance Value lebih dari 0,10.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Significance Value	Min. Value	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,122	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Komitmen organisasi	0,174	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Kepuasan kerja	0,192	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel tersebut, uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui uji glejser didapatkan hasil yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai *significance value* > 0,05.

### 3.2 Uji Hipotesis Data

#### 3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	T hitung	Sig.
Konstanta	0,932	2,960	0,315	0,754
Karakteristik Pekerjaan	0,230	0,147	2,193	0,003
Komitmen Organisasi	0,258	0,132	2,998	0,005
Kepuasan Kerja	0,372	0,118	3,145	0,009

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,932 + 0,230 \text{ Karakteristik Pekerjaan} + 0,258 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,372 \text{ Kepuasan Kerja} + e \quad (1)$$

- a. Konstanta sebesar 0,932 artinya karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja jika bernilai nol maka besarnya kinerja pegawai yaitu 0,932
- b. Koefisien variabel karakteristik pekerjaan bernilai 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tepat karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat juga kinerja pegawai.
- c. Koefisien variabel komitmen organisasi bernilai 0,258. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.
- d. Koefisien variabel kepuasan kerja bernilai 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

### 3.2.2 Uji F

Tabel 6. Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
<b>11,174</b>	<b>2,71</b>	<b>0,000</b>	<b>Terdapat pengaruh simultan</b>

Berdasarkan hasil tabel tersebut, perhitungan yang diperoleh F hitung yaitu sebesar 11,174 dan angka tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,71 serta dengan nilai Signifikan (Sig.) 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian ini dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat.

### 3.2.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>0,541</b>	<b>0,593</b>	<b>0,267</b>	<b>3,629</b>

Hasil dari tabel tersebut menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,593 atau 59,3% sehingga variabel independent dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai sebesar 59,3% dan sisinya ( $100\% - 59,3\% = 40,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### **3.3 Pembahasan**

#### **3.3.1 Pengaruh Karakteristi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat di ketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,003 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), serta nilai t hitung yang didapatkan yaitu 2,193 yang berarti nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,988 ( $2,193 > 1,988$ ). Dapat disimpulkan bahwa jika karakteristik pekerjaan semakin sesuai dan tepat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Pada penelitian lain memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Awel Suryadi (2019) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila karakteristik pekerjaan karyawan semakin tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini juga menjawab rumusan masalah apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **3.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), serta nilai t hitung yang didapatkan yaitu 2,998 yang berarti nilai t hitung lebih besar

daripada nilai t tabel yaitu 1,988 ( $2,998 > 1,988$ ). Dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasi tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Citrawati dan Khuzaini (2020), Romawi dan Sulastri (2020), Syardiansah, dkk (2020) dan Andri Junasri Tanjung, dkk (2020), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi demi kepentingan organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap organisasi. Hasil dari penelitian ini juga menjawab rumusan masalah apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ), serta nilai t hitung yang didapatkan yaitu 3,145 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,988 ( $3,145 > 1,988$ ). Dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja seorang pegawai tinggi maka kinerjanya akan meningkat pula.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romawi dan Sulastri (2020), Evi Citrawati dan Khuzaini (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Danar Kridharta dan Endang Rusdiati (2017) juga sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik, rekan kerja saling mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari

penelitian ini juga menjawab rumusan masalah apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan analisis data diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah dilakukan pada setiap item pertanyaan kuesioner didalam setiap variabel karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid dan reliable sehingga masing-masing item pertanyaan tersebut dapat menjadi indikator penelitian.
- b. Terdapat pengaruh dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil dari uji t variabel karakteristik pekerjaan yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,193 > 1,988$ ) dan nilai Sig.  $0,003 < 0,05$ . Jadi hasil hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa: karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil dari uji t variabel komitmen organisasi yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,998 > 1,988$ ) dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Jadi hasil hipotesis pertama ( $H_2$ ) menyatakan bahwa: komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil dari uji t variabel kepuasan kerja yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,145 > 1,988$ ) dan nilai Sig.  $0,009 < 0,05$ . Jadi hasil hipotesis pertama ( $H_3$ ) menyatakan bahwa: kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, sehingga saran yang dapat diberikan yaitu:

- a. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan pendekatan personal kepada responden sehingga responden tidak acuh terhadap kuesioner yang diberikan
- b. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ditempat yang berbeda dengan skala responden yang lebih besar sehingga data yang didapatkan lebih nyata dan akurat
- c. Diharapkan penelitian selanjutnya tidak hanya meneliti tentang variabel karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Melainkan juga melakukan penelitian dengan variabel lebih luas seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan produktifitas karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 438-444.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN LABUHANBATU UTARA. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 179-187
- Dewi, Y. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DUKUNGAN ATASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 28-37.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 43-48.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 232-247.



- Suryadi, A. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI MARITIM, 19(2), 176-187.
- Romawi, R., & Sulastri, S. (2020). PENGARUH KARAKTERSTIK PEKERJAAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN. JOURNAL MANAGEMENT AND BUSINESS APPLIED, 1(1), 24-34.
- Frismandiri, D. (2007). Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 3(2), 114-134.
- Dewi, Y. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik), 2(1), 28-37.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Jurnal Manajemen, 21(2), 227-240.
- Syaqiq, M., & Setyawan, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan, Terhadap Kinerja Karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan. Jurnal Ekonomika dan Bisnis, 8(01), 45-52.
- Darmiati, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah di Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Juwandi, J., & Kamsin, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Dan Quality Control Pada Pt. Yasunaga Indonesia Di Kabupaten Serang. Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 9(1), 1-9.