

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung

Heylin Idelia J¹, Nety Kumalasari²

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

e-mail: heylinidelia@umitra.ac.id, nety@umitra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Kota Bandar Lampung. Penelitian yang dilaksanakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu: 1 (satu) Variabel bebas (X) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Komitmen kerja (X) variabel bebas dan Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Besarnya koefisien Determinasi antara Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja adalah 15,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja pada kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Kota Bandar Lampung 15,3%. Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut: Variabel komitmen kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan posisinya bekerja karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pekerjaan dan tugas sesuai dengan latar belakang dan basic yang dimiliki pegawai. Variabel kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi batas waktu yang telah dijanjikan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memampatkan posisi pegawai sesuai dengan kehaliannya serta memberikan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang dimilikinya, karena dengan demikian pekerjaan dapat selesai dengan lebih efektif dan efisien.

Kata kunci: Komitmen kerja dan Kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work commitment on job satisfaction at the Class 1 Correctional Institution office in Bandar Lampung. Research carried out quantitative research. This study used 35 research respondents. There are two variables in this study, namely: 1 (one) independent variable (X) and 1 (one) dependent variable where work commitment (X) is the independent variable and job satisfaction (Y) as the dependent variable. The amount of the coefficient of determination between work commitment to job satisfaction is 15.3%. These results indicate that there is an effect of work commitment on job satisfaction at the Class 1 Correctional Institution office in Bandar Lampung, 15.3%. The suggestions put forward by the researcher are as follows: Work commitment variable, which needs attention to increase this indicator is that employees have an educational background relevant to their work position because the indicator value is the lowest. The leadership can increase this indicator by providing jobs and tasks according to the background and basics of employees. The job satisfaction variable that needs attention is an indicator about the employee completing the work not exceeding the promised time limit because this indicator gets a low score. This indicator enhancement can be done by the leadership by placing the position of employees according to their prudence and assigning jobs according to the job description they have, because thus the work can be done more effectively and efficiently.

Keywords: work commitment and job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar tetap eksis dalam persaingan global dewasa ini. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang sulit ditiru.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan sistem rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam mengelola dan mengorganisasi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia akan menghadapi berbagai tantangan. Mangkunegara (2009:109) mengatakan bahwa tantangan dalam mengorganisasi sumber daya manusia adalah asumsi yang keliru tentang sumber daya manusia, permasalahan manajemen di tingkat korporat, berkaitan dengan prestasi dari komitmen para pekerja, begitu banyak konsep teori dari manajemen sumber daya manusia menjadi sangat berbeda dan mungkin sangat bertentangan di lapangan, permasalahan fleksibilitas.

Jika kita ingin memahami komitmen organisasi maka kita harus terlebih dahulu melihat dan mengkaji makna dari sikap. "Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu." Robbins dalam Nilvia, W. (2014, 65) mengatakan mengapa perlu sikap, jika beranjak dari argumen terakhir menunjukkan bahwa sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu maka ketika itulah kita akan dapat melihat bagaimana komitmen organisasi itu terbentuk.

Sikap memiliki tiga komponen utama yaitu komponen kognitif yang dalam hal ini adalah kesadaran atau keyakinan dari sikap, komponen afektif atau perasaan dari sikap, dan komponen perilaku yang merupakan niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. "Para peneliti telah berasumsi bahwa sikap mempunyai tiga komponen, yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku." Robbins dalam Hariandja, Marihot Tua E. (2010, 74) Perilaku dari karyawan menjadi sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan maksimal. "*To work with people effectively, we have to understand human behavior*" Snell dan Bohlander dalam Herlim Yono Saputro. (2011, 42).

Sikap dari seseorang sangatlah banyak, sehingga batasan yang diadakan disini berada pada sikap kerja yang bermakna yang oleh Robbins dan Judge (2008:93) dalam Siagian, Sondang P. (2013) bukunya yang berjudul Prilaku dan Manajemen Organisasi mengutarakan pernyataan "Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi" Robbins dalam Hasibuan, Melayu. (2010, 107).

Tabel 1
Daftar Kehadiran Pegawai Tahun 2018

No.	Bulan	Tingkat Kehadiran (%)
1.	Januari	75
2.	Februari	83
3.	Maret	84
4.	April	85
5.	Mei	82
6.	Juni	85
7.	Juli	80
Rata-rata		82

Sumber Data : Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Kota Bandar Lampung 2018

Fenomena yang terjadi pada kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas Bandar Lampung pegawai kurang berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan dan terkesan melalaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan, pegawai sering datang terlambat sehingga pekerjaan yang

diberikan tidak selesai tepat pada waktunya. Karena hal tersebut maka kepuasan kerja pegawai berkurang karena pemimpin memberikan penghargaan yang tidak maksimal kepada pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

2.2 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

2.2.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari dokumen organisasi.

2.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

b. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab langsung kepada responden

c. Kuisioner

Kuisioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala likert dengan 5 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuisioner.

a. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

2.3 Teknik Sampel dan Populasi

Menurut Arikunto (2006) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 25 persen. Menurut data yang ada jumlah pegawai pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung adalah 175 orang sehingga responden yang digunakan adalah $175 \times 20\% = 35$ responden, dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel populasi atau penelitian sampel.

2.4 Metode Analisis

2.4.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah aktifitas intensif yang memerlukan pengertian mendalam, kecerdikan, kreativitas, kepekaan konseptual dan pekerjaan berat. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan membandingkan

teori teori yang relevan pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

2.4.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2000:106), validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total '*Product Moment (Pearson)*'. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r table pada taraf $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan ternyata r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Sementara itu Masrun dalam Sugiyono (2000:160) menyatakan "teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan:

Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2.4.3 Uji Reliabilitas

Uyanto (2006:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto, 2006:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto, 2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS versi 21.

2.4.4 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

1) Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi X

X = Komitmen kerja

2.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 2.1
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:216)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS 21.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah responden (Sugiyono, 2008: 230)

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b) Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

$H_0 = r \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

$H_a = r > 0$ = Berarti ada pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Kualitatif

Berikut data distribusi hasil tanggapan responden variabel Komitmen kerja (X), dan Kepuasan kerja (Y) secara keseluruhan.

Tabel 4.3. Distribusi Data Komitmen kerja (X) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	52 – 60	Sangat Baik	5	14,3%
2	42 – 51	Baik	10	28,5%
3	32 – 41	Sedang	15	42,9%
4	22 – 31	Buruk	5	14,3%
5	12 – 21	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			35	100%

Sumber : Data diolah, 2018

Dari 35 orang responden penelitian, Komitmen kerja (X) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 5 orang (14,3%), yang menyatakan "baik" ada 10 orang (28,5%), yang menyatakan "sedang" ada 15 orang (42,9%), dan yang menyatakan "buruk" ada 5 orang (14,3%) Sedangkan responden yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%)

Tabel 4.4 Distribusi Data Kepuasan kerja (Y) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	52 – 60	Sangat Baik	6	17,1%
2	42 – 51	Baik	11	31,4%
3	32 – 41	Sedang	8	22,9%
4	22 – 31	Buruk	10	28,6%
5	12 – 21	Sangat Buruk	-	-
JUMLAH			35	100%

Sumber : Data diolah, 2018

Dari 35 orang responden penelitian, Kepuasan kerja (Y) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 6 orang (17,1%) dan yang menyatakan "baik" ada 11 orang (31,4%). yang menyatakan "sedang" ada 8 orang (22,9%), responden yang menyatakan "buruk" ada 10 orang (28,6%) dan yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%). Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum Komitmen kerja dan Kepuasan kerja pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kondisi baik. Kecenderungan jawaban yang secara dominan menggambarkan kondisi yang baik ini tentunya bila semakin ditingkatkan akan mendorong Kepuasan kerja yang lebih tinggi pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

3.2 Hasil Analisis

Perhitungan Pengaruh Komitmen kerja (X) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Komitmen kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Komitmen kerja (X) Disiplin kerja (X₂) terhadap Kepuasan kerja (Y) dari 35 responden.

Correlations		x	x ²	y
x	Pearson Correlation	1	,608**	,391*
	Sig. (2-tailed)		,000	,020
	N	35	35	35
y	Pearson Correlation	,391*	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Komitmen kerja (X) dengan Variabel Kepuasan kerja (Y) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung adalah sebesar 0,391. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefesien Korelasi (Sugiyono : 2005) maka tingkat korelasi Komitmen kerja (X) dengan variabel

Kepuasan kerja (Y) pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kategori korelasi “ rendah” yakni terletak pada (0,200 - 0,399).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6. Koefisien Determinasi Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,391 ^a	,153	,127	3,88593	,153	5,950	1	33	,020

a. Predictors: (Constant), x

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,153 = 15,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung sebesar 15,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 : Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,519	5,879		5,701	,000
	x	,318	,130	,391	2,439	,002

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 2,439$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 2,439 > t_{tabel} = 1,689$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel komitmen kerja (X) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel komitmen kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel komitmen kerja (X) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung adalah $Y = 33,519 + 0,318X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel komitmen kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kepuasan kerja Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung sebesar 0,318 point.

3.3 Analisis Regresi Linier antara Komitmen kerja (X) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi antara Komitmen kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.8. Perhitungan Regresi Ganda Antara Komitmen kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,016	4,982		3,817	,001
x	,085	,119	,105	,717	,479

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 19,016 + 0,085X$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen kerja sebesar satu point, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,085 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X = 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja akan naik 0,085 apabila Komitmen kerja naik sebesar 1 point dalam meningkatkan Kepuasan kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

3.4 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Komitmen kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kategori baik. Dari 35 orang responden penelitian, Komitmen kerja (X) pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 5 orang (14,3%), yang menyatakan "baik" ada 10 orang (28,5%), yang menyatakan "sedang" ada 15 orang (42,9%), dan yang menyatakan "buruk" ada 5 orang (14,3%) Sedangkan responden yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

Dari 35 orang responden penelitian, Kepuasan kerja (Y) pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kategori "sangat baik" ada 6 orang (17,1%) dan yang menyatakan "baik" ada 11 orang (31,4%). yang menyatakan "sedang" ada 8 orang (22,9%), responden yang menyatakan "buruk" ada 10 orang (28,6%) dan yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dijelaskan bahwa secara umum Komitmen kerja dan Kepuasan kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung dalam kondisi baik. Kecenderungan jawaban yang secara dominan menggambarkan kondisi yang baik ini tentunya bila semakin ditingkatkan akan mendorong Kepuasan kerja yang lebih tinggi pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Komitmen kerja (X) dengan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,391 termasuk dalam kategori rendah yakni (0,200 – 0,399). Besarnya koefisien Determinasi antara Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja adalah = 15,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar = 2,439 dan t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 1,689. Persamaan regresi antara Komitmen kerja dan Kepuasan kerja Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 33,519 + 0,318X$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Komitmen kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kepuasan kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung sebesar = 0,318 point.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh Komitmen kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 15,3%, hal ini dapat dilihat dari tabel Koefisien Determinasi pada kolom R Square sebesar 0,153. $Y = 19,016 + 0,085X$ berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X = 0,085$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja akan naik 0,085 apabila Komitmen kerja naik sebesar 1 point dalam meningkatkan Kepuasan kerja pada Kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Andi Moenir, (2010:38). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bina Aksara, Jakarta
- Ashar Sunyoto Munandar. (2010:87,21). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Ed. Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dipboye, R. S., Smith, C. S., & Howell, W. C. (2010:35). *Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach*. Orlando:Harcourt, Brace & Co, International Edition
- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. (2010:107). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua E. (2010:74). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT.Grasindo.
- Herlim Yono Saputro. (2011:42). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan Hotel Montana Dua Malang)*, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
- Nilvia, W. (2014:65). *“Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Aeronurti
- Puspanegara, Lady. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan BPKAD Kabupaten Tulang Bawang*. Indonesia: Universitas Lampung. Available from URL: <http://www.unila.ac.id>.
- Puspitasari, Irma Ayu. 2015. *”Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesi dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal Pemerintah”*. Skripsi S1 (tidak dipublikasikan). Jogjakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Bpjs Ketenaga Kerjaan Lampung I. *Smooting*, 18(3), 239–253.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 10. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. (2008:126). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.
- Sugiyono, (2008). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta,
- Umar, Husein, 2009. *Riset Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 1, No. 2, Oktober 2020

Sugiyono. (2006:106). *Metode Penelitian Administrasi & Bisnis*. Bandung:
CV.Afabeta

Masrun, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.

Wexley & Yukl (2010:352). *Administrative Action. The technique of organization and management (second edition)*. Prentice Hall Inc.