

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

(SKRIPSI)

**Oleh :
Padang Latief Ramadhan**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh

PADANG LATIEF RAMADHAN

Penelitian ini dilatarbelakangi dari data hasil wawancara saya kepada salah satu ASN pemerintah provinsi Lampung menunjukkan bahwa promosi jabatan di lingkungan pemerintah provinsi Lampung masih sangat sulit. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Pemerintah Provinsi Lampung sejumlah 15740. Jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian yaitu 100 responden.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja atau hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung, selain itu ditemukan juga hasil bahwa variabel independent komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja atau hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

Saran, diharapkan pihak Pemerintah Provinsi Lampung sebaiknya melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (ability), dan syarat-syarat yang terkait, pemberian promosi jabatan kepada Aparatur Sipil Negara yang sudah mencapai target tertentu yang telah diberikan sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan. Pihak Pemerintah Provinsi Lampung sebaiknya selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

**EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT
ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS**

By
PADANG LATIEF RAMADHAN

This research is based on the data from my interview with one of the ASN of the Lampung provincial government which shows that promotion in the Lampung provincial government is still very difficult. This study aims to determine the effect of job satisfaction on performance, and to determine the effect of organizational commitment on performance. The object of this research is the State Civil Apparatus of the Lampung Provincial Government. The method used in this research is quantitative. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was the ASN of the Lampung Provincial Government as many as 15740. The number of samples analyzed in the study were 100 respondents.

Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the independent variable, namely job satisfaction, has a significant positive effect on performance or the first hypothesis in this study is supported, besides that it is also found that the independent variable organizational commitment has a significant positive effect on performance or the second hypothesis in this study is supported.

Suggestions, it is hoped that the Lampung Provincial Government should carry out a job promotion program based on consideration of experience, skills (ability), and related conditions, granting promotions to State Civil Apparatuses who have achieved certain targets that have been given so that they deserve to get job promotion. The Lampung Provincial Government should always conduct periodic performance appraisals, especially those related to job satisfaction and organizational commitment, so that performance is maintained and continues to improve.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance*

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

Oleh

**Padang Latief Ramadhan
(Skripsi)**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA**

Nama Mahasiswa : **Padang Latief Ramadhan**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1611011035

Proram Studi : SI Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIP. 19680708 200212 1 003

Pembimbing II

Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP. 19590308198503001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si
NIP. 196001051986031005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



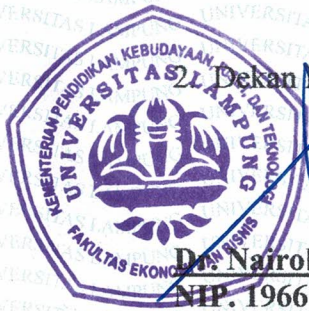
Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.



Penguji : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 04 Maret 2022

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 10 Maret 2022
Peneliti



Padang Latief Ramadhan
NPM. 1611011035

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kab.Semarang pada tanggal 29 Desember 1998. Peneliti merupakan putra dari pasangan Bapak Kamidiyanto dan Ibu Martini, Peneliti merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Dengan rahman Allah SWT. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Formalnya yang dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 1 Pledokan, Kab.Semarang pada tahun 2010. Selanjutnya di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sumowono, Kab.Semarang pada tahun 2013 dan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Ambarawa, Kab.Semarang pada tahun 2016.

Peneliti terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa Peneliti terdaftar dan aktif di MAHEPEL UNILA sebagai Ketua Bidang Minat dan Bakat MAHEPEL UNILA Perie 2017-2018, Ketua Bidang Aset dan Perlengkapan MAHEPEL UNILA 2018-2019 dan, Ketua Dewan Pembina Organisasi MAHEPEL UNILA Periode 2020-2021

Peneliti melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Suka Banjar, Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat selama 40 hari pada bulan Juli-Agustus 2019

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

— *QS Al Insyirah 5 – 6* —

“Sabar adalah ramuan paling menyehatkan dalam hidup kita.”

— *Umar bin Khattab* —

“Banyak dari kegagalan hidup adalah orang-orang yang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah.”

— *Thomas Edison* —

“Antara Aku Tebing dan Tuhan.”

— *Pemanjat* —

“Setiap langkah dalam hidupmu adalah proses, nikamti , jalani syukuri.”

— *Padang Latief Ramadhan* —

“Kami ucapkan selamat datang para juara, waktumu telah tiba, jadilah versi terbaik dari diri mu, *right man in the right position*”

— *Padang Latief Ramadhan* —

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan,
sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasih ku kepada:

Orang Tuaku

Bapak Kamidiyanto dan Ibu Martini

Yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terimakasih telah menjadi penyemangat dan pemberi motivasi dalam menyelesaikan kuliahku. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penelitian ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Aida Sari, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas support yang diberikan beliau kepada penulis, serta nasihat-nasihat yang membangun kepada penulis saat membuat skripsi.
5. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan, masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si selaku Penguji Utama pada ujian

komprehensif skripsi, atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuannya yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
9. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Kamidiyanto dan Ibu Martini yang tiada henti memberikan kasih sayang dukungan, do'a dan pengorbanan yang tiada lelah, serta selalu memberikan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sadara kembar ku tersayang Deyan Suci Latiefani yang selalu mendukung, memberi doa, menjadi teman diskusi dan memberi motivasi terimakasih telah selalu ada di situasi apapun dan sabar mempunyai adeik seperti saya
11. Keluarga besar Soeroto Wignyoto Atmojo, dan Ahmad Anis yang selalu memberikan dukungan dan doa.
12. Untuk Keluarga Besar MAHEPEL UNILA yang selalu menjadi memberikan dukungan, dan tempat saya berproses selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
13. Untuk Keluarga Angkatan XVIII MAHEPEL UNILA, Ardika Maulana, Agung Dwi Brata, Ahmad Darmawan, Pradika Adi Purnama, Dupu Reynaldo, Yohanes Boy Candra Sitio, sukses buat kalian semua.
14. Untuk Kakak di MAHEPEL UNILA, Diki Satria, Ifan Rinaldi, Kelvin Pranata, Yoko Aditia Syaputra, Anta Septian, Giovani Pedro, Ronal Geraldo, dan kakak kakak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
15. Untuk Adek - adek di MAHEPEL UNILA, angkatan 19, 20, 21, 22 dan yang tak bisa saya sebutkan satu per satu, sukses buat kalian semua.
16. Untuk Sahabat Rumah Saya Galang Setyo Pambudi, Khusnal Ngafi, Robiet Maulana, Aditiya Nafidzur Ramadhan, Alif Nugroho, Anang Zulfa.
17. Untuk teman seperjuangan di Manajemen A.Nizar Syahputra, Ferry Dial, Derry Prasetya, Aldino Raharja, Ahmad Zuhri, Agung Mefriansyah, Henry Timotias, Dicky Rizki, Raesa Olta, dan seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.

18. Untuk Keluarga besar VERTICAL RESCUE INDONESIA REG. LAMPUNG, Komandan Muhamad Kariskun, Om Rahono Yuminarno, Robiansyah Lubis, Diki Satria, Bunda Karmila, Vilda Aselinda, Hernes Askendita, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu satu, terimakasih atas dukungan dan doanya.
19. Untuk teman-teman KKN Desa Suka Banjar Zafir, Nando, Intan, Renada, Mutia, dan Tina terimakasih atas kebersamaan 40 harinya, sukses buat kalian semua.
20. Terimakasih untuk orang yang saya sayangi, yang selalu mendukung dan menemani saya selama saya berproses di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
21. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
22. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 10 Maret 2022

Peneliti,

Padang Latief Ramadhan

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kepuasan Kerja.....	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2. Faktor Kepuasan Kerja	12
3. Indikator Kepuasan Kerja	12
B. Komitmen Organisasi.....	13
1. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2. Jenis Komitmen Organisasi	14
C. Kinerja	14
1. Pengertian kinerja	14
2. Penilaian Kinerja	15
3. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja	15
D. Penelitian Terdahulu	16
E. Kerangka Pemikiran.....	17
F. Perumusan Hipotesis.....	19

III. METODOLOGI PENELITIAN

A.	Objek Penelitian.....	20
B.	Jenis Penelitian.....	20
C.	Jenis dan Sumber Data.....	20
D.	Populasi dan Sampel	21
E.	Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel.....	22
F.	Metode Pengumpulan Data.....	24
G.	Uji Instrumen Penelitian	25
H.	Analisis Data	26
I.	Uji Hipotesis	27

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Distribusi Kuesioner	28
B.	Karakteristik Responden.....	28
C.	Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	30
D.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	33
E.	Analisis Kuantitatif	41
F.	Uji Hipotesis	42
G.	Pembahasan	44

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.

A.	Simpulan.....	47
B.	Saran	47
C.	Keterbatasan Penelitian	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan Ruang.....	3
1.2 Rekapitulasi Data Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Berdasarkan Jenjang Pendidikan	4
1.3 Gaji Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu	16
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	23
3.2 Pernyataan Kuesioner.....	24
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	28
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	29
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	29
4.5 Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja (Uji Validitas 1).....	30
4.6 Koefisien nilai r <i>Cronbach's Alpha</i>	31
4.7 Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.....	32
4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	33

4.9. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	34
4.10 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Afektif.....	36
4.11 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Berkelanjutan.....	37
4.12 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Normatif	38
4.13 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja.....	40
4.14 Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Pemikiran.....	18

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perkembangan *knowledge* dan *technology* berkembang sangat cepat. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang handal. Dengan adanya perkembangan tersebut menuntut unsur dalam manajemen yaitu karyawan harus memiliki kemampuan, keterampilan dan prestasi kerja yang tinggi dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara penerapannya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi pada organisasi salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Handoko (2018). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pengertian Kepuasan Kerja menurut Luthans dalam Manik (2021), Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting..

Al-Ahmadi (2009) dalam Rosita, T., & Yuniati, T. (2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja

suatu organisasi. Selain kepusan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi karyawan.

Rini, W. S., Ruwanti, G., & Nie, T. F. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri. Menurut Allen & Mayer dalam Arifin, J., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. (2016) komitmen organisasional dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer juga mengungkapkan terdapat tiga kondisi psikologis karyawan (atau *mindset*) yang melandasi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu: (1) ikatan emosi terhadap organisasi, (2) harga yang harus dibayar jika meninggalkan, dan (3) kewajiban moral untuk tetap tinggal atau bertahan

Kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya yang sering menjadi tantangan bagi para peneliti perilaku organisasi dan sumber daya manusia, karena bersifat multidimensional. Ogbonna dan Harris (2000), menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Menurut Huselid, *et al* (1997) dalam Townsend, K., Cafferkey, K., Dundon, T., & Riaz, S. (2021), kinerja organisasi bergantung pada perilaku karyawan dan bahwa perilaku dapat merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengukuran kinerja hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam, karena kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan keefektifan perusahaan secara keseluruhan Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014)

Menurut Koopmans, *et al* (2016) kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwakinerja terdiri

dari faktor internal yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Aparatur sipil negara merupakan SDM yang menentukan keberhasilan tujuan birokrasi pemerintahan, yaitu pembangunan nasional. Posisi strategis aparatur negara dalam pencapaian tujuan pembangunan dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja ASN juga wajib menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator-indikator perilaku yang telah ditetapkan. Optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan tergantung dari efisiensi pelaksanaan program dan bagaimana aparatur negara melaksanakan kebijakan dan memberikan pelayanan. Budaya kerja kontra produktif di lingkungan pemerintahan dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program pemerintahan. Data pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Provinsi Lampung berdasarkan golongan ruang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan Ruang

GOLONGAN RUANG	CPNS	PNS
I/a	0	1
I/b	0	10
I/c	0	14
I/d	0	64
II/a	1	108
II/b	0	365
II/c	118	385
II/d	0	911
III/a	277	994
III/b	17	1980
III/c	0	2294
III/d	0	3454
IV/a	0	2357
IV/b	0	2195
IV/c	0	146
IV/d	0	38
IV/e	0	11
JUMLAH		15740

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 28-05-2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah ASN di Pemerintah Provinsi Lampung pada bulan Mei tahun 2021 yaitu 15740 orang. Dari data di atas dapat dilihat bahwa Pemerintah Provinsi Lampung memiliki banyak formasi yang ada. Dengan banyaknya formasi di Pemerintah provinsi Lampung, berarti menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Lampung memiliki ASN dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Berikut tabel 1.2 tingkat pendidikan karyawan pada tahun 2021.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Berdasarkan Jenjang Pendidikan

JENJANG PENDIDIKAN	CPNS	PNS	JUMLAH
SD	0	152	127
SLTP UMUM	0	152	152
SLTP KEJURUAN	0	9	9
SLTA UMUM	1	1707	1708
SLTA KEJURUAN	0	490	490
SLTA KEGURUAN	0	33	33
SLTA KEJURUAN 4 TAHUN	0	4	4
DIPLOMA I	0	62	62
DIPLOMA II	0	22	22
SARJANA MUDA	-	-	0
DIPLOMA III	118	876	994
DIPLOMA IV	0	164	164
STRATA I	289	8239	8528
AKTA IV PENDIDIKAN	0	1068	1068
SPELIALIS	0	6	6
PASCA SARJANA	5	2343	2348
DOKTOR	0	25	25
GRAND TOTAL			15740

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Keadaan Tanggal :
28-05-2021

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan terbanyak pada tingkat pendidikan S1 di Aparatur Sipil Negara Pemprov Lampung yaitu S1 sebanyak 8528 orang dilanjutkan dengan Pasca sarjanayaitu sebanyak 2343 orang sedangkan SLTA UMUM sebanyak 1707 orang dan seterusnya seperti tertera di tabel 1.2 . Tingkat pendidikan dikatakan penting yaitu dikarenakan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang ASN yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puasdirasakan dan dapat dijalankan dengan baik.

Pada dasarnya ASN dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (S1, S2,S3) memungkinkan untuk mendapat kepuasan yang lebih baik juga, dibandingkan dengan tamatan SMA, karena karyawan dengan tamatan SMA akan merasa kesulitan dalam mengerjakan beberapa tugas yang di embankan. Selain tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja ada gaji yang mempengaruhi kepuasan kerja karena gaji salah satu faktor penyebab kepuasan kerja yaitu gaji. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Luthans (2021) bahwa pembayaran yang sesuai menjadi salah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Salah satu indikator kepuasan kerja yaitu tingkat gaji. Jumlah gaji yang diberikan dan yang diterimakaryawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. Daftar besaran gaji pokok PNS 2019 mengalami kenaikan dari pada tahun-tahun sebelumnya tapi tidak pada tahun 2021. Besarannya sama dan sudah tercantum jelas di Peraturan Pemerintah tahun Nomor 15 Tahun 2019. Setiap golongan dengan lamanya tahun mengabdikan memiliki besaran yang berbeda-beda. Berikut ini besarannya seperti dikutip dari situs Setkab RI. Nominal gaji pokok PNS berdasarkan golongan pada tahun 2021 tetap sama seperti tahun lalu. Berikut ini tabel gaji PNS 2021 secara lengkap, dari golongan I sampai golongan IV.

Tabel 1.3 Gaji Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan

Golongan	Nominal gaji per bulan
Golongan I (Lulusan SD hingga SMP)	
Golongan I A	Rp1.560.800 (masa kerja 0 tahun) – Rp2.335.800 (masa kerja 26 tahun)
Golongan I B	Rp1.704.500 (3 tahun) – Rp2.474.900 (27 tahun)
Golongan I C	Rp1.776.600 (3 tahun) – Rp2.557.500 (27 tahun)
Golongan I D	Rp1.851.800 (3 tahun) – Rp2.686.500 (27 tahun)
Golongan II (Lulusan SMP hingga D3)	
Golongan II A	Rp2.022.200 (masa kerja 0 tahun) – Rp3.373.600 (masa kerja 33 tahun)
Golongan II B	Rp2.208.400 (3 tahun) – Rp3.516.300 (33 tahun)
Golongan II C	Rp2.301.800 (3 tahun) – Rp3.665.000 (33 tahun)
Golongan II D	Rp2.399.200 (3 tahun) – Rp3.820.000 (33 tahun)
Golongan III (Lulusan S1 hingga S3)	
Golongan III A	Rp2.579.400 (masa kerja 0 tahun) – Rp4.236.400 (masa kerja 32 tahun)
Golongan III B	Rp2.688.500 (0 tahun) – Rp4.415.600 (32 tahun)
Golongan III C	Rp2.802.300 (0 tahun) – Rp4.602.400 (32 tahun)
Golongan III D	Rp2.920.800 (0 tahun) – Rp4.797.000 (32 tahun)
Golongan IV	
Golongan IV A	Rp3.044.300 (masa kerja 0 tahun) – Rp5.000.000 (masa kerja 32 tahun)
Golongan IV B	Rp3.173.100 (0 tahun) – Rp5.211.500

	(32 tahun)
Golongan IV C	Rp3.307.300 (0 tahun) – Rp5.431.900 (32 tahun)
Golongan IV D	Rp3.447.200 (0 tahun) – Rp5.661.700 (32 tahun)
Golongan IV E	Rp3.593.100 (0 tahun) – Rp5.901.200 (32 tahun)

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2021

Selain gaji yang diterima terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan. Kesempatan promosi pada karyawan harus dilakukan oleh pemerintah provinsi Lampung Lampung agar ASN merasa puas dan dihargai setiap pekerjaannya.

Dari data hasil wawancara peneliti kepada salah satu ASN pemerintah provinsi Lampung menunjukkan bahwa promosi jabatan di lingkungan pemerintah provinsi Lampung masih sangat sulit. Promosi jabatan di Pemerintah Provinsi Lampung akan mempengaruhi kepuasan ASN, seharusnya Pemerintah Provinsi Lampung selalu memberikan kesempatan promosi kepada ASN apabila kinerjanya bagus.

Kesempatan promosi yang jarang terjadi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang disebutkan oleh Luthans (2021) bahwa kesempatan promosi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pemerintah provinsi Lampung harus mampu semaksimal mungkin. Pemerintah harus selalu memperhatikan dan selalu menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh ASN sehingga ASN merasa puas dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Selain kepuasan kerja, Pemerintah Provinsi Lampung Lampung juga harus dapat lebih menekankan pada karyawan bahwa dalam bekerja harus memiliki rasa komitmen yang tinggi, agar dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan dalam waktu yang panjang.

Berdasarkan data dari Pemerintah Provinsi Lampung melalui Sekretaris Daerah

Fahrizal Darminto memberikan keterangan terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun Anggaran 2021. Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Provinsi Lampung tersebut berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 5 Tahun 2021 tanggal 8 Februari 2021 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung yang mana telah disetujui oleh Kemendagri melalui Surat Direktur Jenderal Bina Keuangan Daerah Nomor: 900/933/KEUDA tanggal 5 Februari 2021 perihal Pemberian Persetujuan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Penghasilan yang tertera dalam pergub tersebut, merupakan angka tertinggi, dimana nilai pembayaran sebenarnya akan berdasarkan penilaian kehadiran dan kinerja ASN, yang mana akan dihitung dan dikontrol sesuai dengan keuangan daerah, dan penilaian kerja.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada salah satu ASN, mengemukakan bahwa pemberian kompensasi atas kinerja terkadang tidak sesuai atau mengalami hambatan, dengan adanya masalah tersebut maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan jika akan menurunkan tingkat komitmen ASN dalam mencapai tujuan tujuan yang telah di tetapkan.

Suatu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Kasmir (2015:233) dalam Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai justru akan menurun (Kaunang, N., Tawas, Y., & Sumampow, J. (2020))

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi sebagai penghargaan pada

pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan namun ada kekurangan. Jadi potret kompensasi di Pemerintah Provinsi Lampung yaitu gaji pokok, upah, insentif dan tunjangan-tunjangan sudah sangat kurang baik, , dan benar ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Pemerintah Provinsi Lampung sehingga ASN merasa puas dan sejahtera dengan kompensasi yang diberikan Pemerintah Provinsi Lampung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “***PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA*** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pemerintah provinsi lampung. Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan dari penelitian pada kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja .
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan di aparat sipil negara pemerintah provinsi Lampung Lampung adalah :

- 1) Bagi akademisi Penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang MSDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
- 2) Bagi pihak lain hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
- 3) Bagi Pihak Pemerintah Provinsi Lampung penelitian ini dapat di pakai sebagai baahan evaluasi kedepanya , dan dapat di gunakan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuassan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Biasanya perasaan puas individu berbeda sesuai dengan bermacam aspek dan situasi dari pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja *Job satisfaction is part of life satisfaction. The nature of one's environment off the job influences one's feelings on the job. Similarly since a job is an important part of life, job satisfaction influences one's general life satisfaction* Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Maksudnya adalah kepuasan kerja menjadi provokasi utama yang penting bagi pegawai untuk agar dapat menikmati dan meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga organisasi dapat menerima hasil yang positif dari kinerja pegawainya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik karakteristiknya Robbins (2021). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh

moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan di luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja adalah kombinasi dari perasaan positif dan negatif yang pekerja memiliki terhadap pekerjaan mereka

Faktor Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Blum dalam Sutrisno (2017:77) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor individual

Meliputi umur, kesehatan , watak, dan harapan.

2. Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasanberpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan,

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Luthans (2006). Indikator menurut Luthans (2006) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri, adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. Gaji atau upah, adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. Kesempatan promosi, adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada

waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikankesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut

4. Kondisi kerja, adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung dan kondisi di lingkungan pekerjaan
5. Rekan kerja, adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset perusahaan yang perlu dijaga. Saat ini sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena semua hal yang menyangkut tentang perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia. Pemilik perusahaan, hingga karyawan golongan rendah pun merupakan sebuah aset perusahaan. Untuk menciptakan sebuah perusahaan yang kuat, dibutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas cenderung untuk bekerja secara maksimal dan tanggung jawab. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan-karyawan tersebut salah satunya dengan menimbulkan rasa kepuasan mereka dalam bekerja di perusahaan. Tingkat kepuasan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat dimana ia akan memihak perusahaan tersebut, hal itu disebut dengan komitmen organisasi.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, hal itu secara tidak langsung merupakan penghargaan atas kinerjanya

karena sudah dibutuhkan, sebaliknya karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah akan merasa dirinya kurang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Perbedaan tersebut memicu variatifnya keberpihakan perusahaan yang disebut dengan komitmen organisasi.

2. Jenis Komitmen Organisasi

Berikut jenis-jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2013) adalah:

a. Afektif (*affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

b. Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. Normatif (*normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut

C. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kappagoda, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan individu tersebut bekerja. Serupa dengan definisi sebelumnya, Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Koopmans, *et al* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dia kerjakan di dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal,2012) dalam Wibowo (2015).Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubunga dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja yang baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Havard Business Essentials,2006) dalam Wibowo (2015). Berdasarkan dua pengertian tersebut penilaian kinerja diarahkan pada penilaian individual pekerja sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah tentang seberapa baik bekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

3. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Koopmans,*et al.* (2014) terdapat tiga faktor dalam penilaian kinerja kerja individu meliputi :

1. Kinerja tugas

Penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya. Tugas-tugas utama tersebut meliputi kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi terhadap hasil, pembuatan skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

Penilaian kinerja yang mengacu pada perilaku karyawan dalam mendukung

organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di tempat tugas-tugas utama dikerjakan. kinerjatersebut meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, kreativitas, inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, kemampuan dalam bekerja sama, mau menerima orang lain atau bekerja secara tim, dan mau belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Penilaian kinerja yang mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi. Perilaku berbahaya ini meliputi hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan perilaku yang sengaja membuat kesalahan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Mohammed A. Karem <i>et al</i> (2019)	<i>The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance</i>	Rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat oleh kepuasan kerja dengan memberikan gaji yang baik, meningkatkan proses promosi, memperbaiki kondisi kerja. Perawat puas dengan pekerjaan mereka bersedia untuk melakukan pada tingkat tinggi pekerjaan mereka di rumah sakit. Efikasi perawat sangat penting bagi rumah sakit. Sangat penting bagi rumah sakit untuk dapat meningkatkan efisiensi perawat mereka. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komponen kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan memainkan peran penting dalam kinerja rumah sakit.
2.	K. Nath Gangai, R. Agrawal (2014)	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan analisis matriks korelasi, semuadimensi komitmen organisasi jelas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan inerja dan kepuasan kerja.

3.	Anis Eliyana, <i>et al.</i> (2018)	<i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance</i>	Terbentuknya kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan akan membentuk kinerja terbaik dari karyawan Pelabuhan Indonesia III Inc. Prestasi kerja terbaik dibutuhkan oleh karyawan tingkat menengah di Pelabuhan Indonesia III Inc., sangat diperlukan untuk membuat peraturan, kebijakan dan informasi semua pekerjaan dari manajer puncak hingga manajer junior secara internal. Secara sosial, prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan pemberdayaan dan kesejahteraan bagi orang-orang di sekitarnya.
4..	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire</i>	Penelitian ini membahas tentang validitas <i>Individual Work Performance Quistionnaire (IWPQ)</i> . Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sector pekerjaan di Belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan yang berbeda.

E. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan Luthans (2006). Indikator menurut Luthans, (2006) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Kondisi kerja
5. Rekan kerja

Menurut Meyer dan Allen (2013), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya

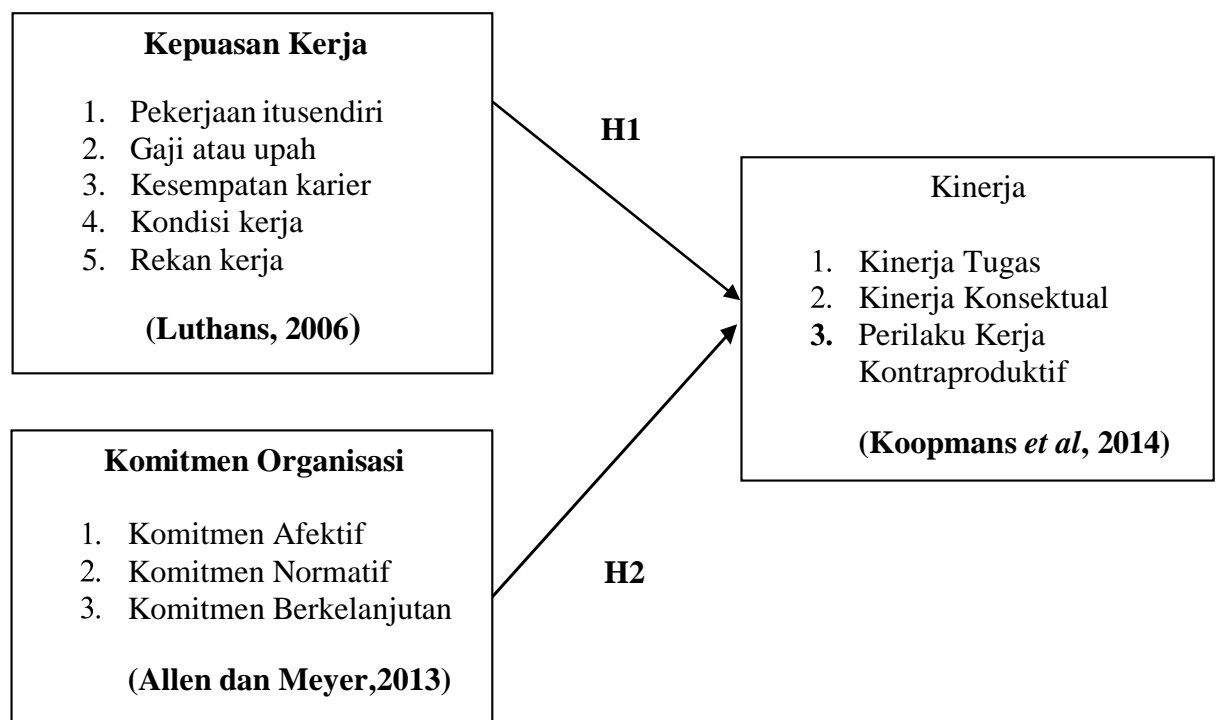
terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Ada 3 indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (2013) :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Menurut Koopmans, *et al* (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti membuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

F. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan landasan teori dan kerangka pemikiran. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya berbentuk pertanyaan dan diberikan jawaban sementara berdasarkan teori yang relevan. Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) dalam penelitiannya *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara simultan (X1), motivasi (X2), komitmen organisasi (X3) secara signifikan mempengaruhi kinerja. Ini dapat dipahami sebagai berikut, jika kepuasan karyawan dan didukung oleh motivasi yang kuat yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Muhammad Irfani Hendri (2019) dalam penelitiannya *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance*, menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- HI Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung.
- H2 Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Adapun Lokasi penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Provinsi Lampung.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran,2017). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu

a. Data kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari

ASN Pemerintah Provinsi Lampung seperti gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari ASN Pemerintah Provinsi Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Pemerintah Provinsi Lampung sejumlah 15740. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Metode yang penulis dalam pengambilan sampel adalah metode *probability sampling*, dengan teknik *random sampling*, yang menggunakan rumus Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017) memberikan pedoman penentuan besarnya sampel penelitian, yaitu jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan pendapat di atas, jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini minimal memenuhi pedoman penentuan sampel oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2017), yaitu 100 responden, dari total populasi 15740 ASN.

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survey dilakukan. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

b. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. (Luthans,2006).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itusendiri 2. Gaji atau upah 3. Kesempatan karier 4. Kondisi kerja Rekan kerja Luthans (2006) 	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS,TS,N,S,SS)
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Mayer (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Allen dan Meyer (1990)	Sekaran (2017)
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans, <i>et al.</i> 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan penelitian adalah metode kuesioner yaitu :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat Sekaran (2017). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden.

Pernyataan Positif :

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Tabel 3.2 Pernyataan Kuesioner

Kriteria	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 23.0. Untuk mengukur tingkat inter korelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai $KMO \geq 0,5$. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

dapat diandalkan secara konsisten. Hasil ukuran Dapat dipercaya apabila hasil ukur sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0.6 yaitu :

Keterangan :

R_{ii}	= reliabilitas instrument
K	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma^2 b$	= jumlah varian butir σ^2
	= varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

H. Analisis Data

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN Pemerintah Provinsi Lampung. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda :

Keterangan:

$$y_3 = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e_t$$

y	: kinerja
x_1	: kepuasan kerja
x_2	: komitmen organisasi
a	: konstanta
b_1	: koefisien
b_2	: koefisien
e_t	: error term

2. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan yaitu ASN Pemerintah Provinsi Lampung yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

I. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a didukung, H_0 tidak didukung

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka H_a tidak didukung, H_0 didukung

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggitingkat Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak Pemerintah Provinsi Lampung sebaiknya melaksanakan program promosi jabatan yang didasarkan atas pertimbangan pengalaman, kecakapan (ability), dan syarat-syarat yang terkait, pemberian promosi jabatan kepada Aparatur Sipil Negara yang sudah mencapai target tertentu yang telah diberikan sehingga memang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

2. Pihak Pemerintah Provinsi Lampung sebaiknya terus memberikan manfaat yang lebih agar mampu memotivasi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Lampung untuk terus meningkatkan komitmen dalam Instansi.
3. Pihak Pemerintah Provinsi Lampung sebaiknya selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Hendaknya ruang lingkup penelitian diperluas sehingga mampu mendapatkan hasil penelitian dengan tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology*, 1-18
- Arifin, J., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada poltekkes kemenkes Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(1), 1-14.
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka.
- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Keadaan Tanggal : 28-05-2021, <https://bkd.lampungprov.go.id/> Diakses pada 28-05-2021.
- Crossman, A., & Abou- Zaki, B. (2003). *Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. Journal of Managerial Psychology*.
- Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN INDRAMAYU: *Influence Of Compensation And Leadership Styles On Employee Performance In The DPRD Secretariat Of Indramayu Regency. Jurnal Investasi*, 5(2), 72-79.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 17(2), 186-196.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Managing people in organization. South-Western: USA*.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.

- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Othman, H. Z. F & Alwis, G. D. 2014a. *The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka*. *International Journal of Arts and Commerce*. 3(5): 198–208.
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*. eISSN, 2395-6518.
- Kaunang, N., Tawas, Y., & Sumampow, J. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA–DANONE AQUA AIRMADIDI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(8).
- Keterangan sekretaris daerah terkait tambahan penghasilan
<https://lampungprov.go.id/detail-post/sekretaris-daerah-memberikan-keterangan-terkait-tambahan-penghasilan-pegawai-tpp-tahun-anggaran-2021>
- Koopmans, *et al.*(2014). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). *Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire*. *Work*, 53(3), 609-619.
- Koopmans, L., Bernards, C.M., Hildebrant, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3),331-337.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior _ An Evidence-Based Approach*.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). *Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Manik, m. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan.

- Muthuveloo, R., & Rose, R. C. (2005). *Typology of organizational commitment. American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.
- Nath Gangai, K., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International journal of management and business research*, 5(4), 269-278.
- Neog, B. B., & Barua, M. (2014). *Factors influencing employee's job satisfaction: An empirical study among employees of automobile service workshops in Assam. The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 2(7), 305-316.
- Rini, W. S., Ruwanti, G., & Nie, T. F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran pada perguruan tinggi swasta di Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 172-191.
- Robbins, S. P. (2021). *organizational-behavior*
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences*. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 2*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Townsend, K., Cafferkey, K., Dundon, T., & Riaz, S. (2021). *The hard problem: human resource management and performance. In Handbook on HR Process Research. Edward Elgar Publishing*.
- Wibowo, E. K. A. (2015). Pengaruh Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah terhadap Opini Badan Pemeriksa Keuangan (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia).