E-QIEN Jurnal Ekonomi dan bisnis
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 4 Desember 2022
P - ISSN : 2503-4413
E - ISSN : 2654-5837, Hal 66 – 72

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK ACEH

Oleh :
Dimas Bagus Susanto,
Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara
Email : dimasbagussusanto@stiapen.ac.id
Maulidar,
Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara
Email : maulidar@stiapen.ac.id

Article Info
Article History :
Received 16 Des - 2022
Accepted 25 Des - 2022
Available Online
30 Des – 2022

Keyword :
Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstract
The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on employee performance at the Aceh Statistics Center. To determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Aceh Statistic Center Office. To determine the mutual influence between organizational commitment and job satisfaction on employee performance at the Aceh Statistics Center. While the object of this research is organizational commitment and job satisfaction and employee performance with a total of 70 respondents. The results showed that organizational commitment and job satisfaction had a significant effect on employee performance at the Central Bureau of Statistics. Multicollinearity Test Results VIF value of 1.008 which means <10, thus it can be concluded that there is no multicollinearity. Test Results - Heteroscedasticity by looking at the distribution of random points both above and below the number 0 on the Y axis, it can be concluded that there is no heteroscedasticity in this regression model. The results of the Normality Test show that the normal graph pattern shows the distribution of points around the diagonal line, and following the direction of the diagonal line indicates that the regression model meets the assumptions of normality. After conducting research at the Aceh Central Statistics Agency, it is hoped that the Central Statistics Agency office will continue to improve performance and service to the community and to all employees to be able to continue to improve performance, so that the results obtained will be better.

1. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Keberadaan Badan Pusat Statistik merupakan salah satu bentuk kemajuan suatu daerah, dengan adanya Badan Pusat Statistik dapat merangkum berbagai permasalahan yang ada terutama masalah data-data dari berbagai daerah untuk melihat sejauh mana perkembangan dan kemajuan suatu daerah sehingga dapat melihat perubahan apa saja yang sudah terjadi di setiap-tiap daerah sehingga dapat memberikan solusi jika memang ada suatu daerah yang masih ketertinggalan.

Organisasi adalah suatu sistem, mempunyai struktur dan perencanaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran, di dalamnya orang-orang bekerja dan berhubungan satu sama lain dengan suatu cara yang terkoordinasi, kooperatif, dan dorongan-dorongan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi merupakan unsur-unsur yang saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya. dalam organisasi terdapat suatu kadar formalitas dan adanya pembagian tugas atau peranan yang harus dimainkan oleh anggota-anggota kelompoknya.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja,

adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Zainuddin, 2002). Komitmen organisasi memang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, Menurut (Mangkunegara, 2011) adanya komitmen organisasi yang kuat dari anggota organisasi akan berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan (dalam hal ini kinerja manajerial). Adanya komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satunya adalah komitmen yang telah dibangun dengan baik, dapat rusak karena adanya rekan kerja yang tidak mematuhi peraturan yang ada, baik keterlambatannya datang ke kantor, maupun keterlambatan menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu kupuasan kerja juga berkaitan dengan sikap emosinal, kayawan BPS Aceh kurang mencintai pekerjaannya sehingga dapat menciptakan ketidak patuhan terhadap kedisiplinan sehingga prestasi kerja menurun.

Sedangkan mengenai kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Aceh saat ini masih merasa belum puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan antara lain perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Badan Pusat Statistik Aceh dan juga oleh kepala bagian dari masing-masing struktur organisasi yang ada yang masih kurang berpihak pada kepentingan pegawai, sehingga setiap target pekerjaan yang telah menjadi beban kerja setiap pegawai tidak bisa tercapai. Sedangkan budaya organisasi pada Badan Pusat Statistik Aceh juga belum sepenuhnya dapat diimplementasikan oleh seluruh pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan yang belum sepenuhnya berpihak pada kepentingan pegawai maupun masih rendahnya komitmen organisasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zainal, 2011). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kemudian (Ilyas, 2012) kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

(Hasibuan, 2013) menyatakan "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Menurut (Hamzali and Arwin, 2022) kinerja adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program atau kebijakan, visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya

(Pasolong, 2013) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya tersebut (Hamzali *et al.*, 2020). Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

(Mangkuprawira, S. and Hubeis, 2012) menyatakan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai,
c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.

d. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerjadalam organisasi.
e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

(Mangkunegara, 2011) mengatakan kinerja pegawai Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Loyalitas
3. Ransparsai
4. Kreatifitas
5. Kemampuan memimpin

2. Komitmen Organisasi

(Kreitner and Kinicki, 2013) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

(Sopiah, 2008)menyatakan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan nya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

(David, 2013) menyatakan komitmen organisasi adalah refleksi loyalitas pegawai dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Loyalitas disini menurut (Susanto and Hamzali, 2022) loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku pegawai yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organsisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

(Simatupang *et al.*, 2022)berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self-employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

(Robbins and Coutler, 2017) indikator komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.
4. Keinginan untuk bekerja keras.
5. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2019). (Handoko, 2012) menyatakan “kepuasaan

kerja *(job satisfaction)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka".

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreitner and Kinicki, 2013) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disampng karakteristik lingkungan pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik Aceh Jl. Tgk Daud Beureueh Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap pada Badan Pusat Statistik Aceh yaitu sebanyak 70 orang pegawai Negeri Sipil. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sensus* atau mengambil seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Aceh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode data primer dan data sekunder.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji SPSS. Berdasarkan output seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,294 sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstrak atau dalam bahasa statistic terdapat konsistensi internal *(internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel (n=70)	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	Y1	0,638	0,235	Valid
		Y2	0,751	0,235	Valid
		Y3	0,678	0,235	Valid
		Y4	0,638	0,235	Valid
		Y5	0,748	0,235	Valid
2	Komitmen Organisasi	X1.1	0,790	0,235	Valid
		X1.2	0,749	0,235	Valid
		X1.3	0,707	0,235	Valid
		X1.4	0,742	0,235	Valid
		X1.5	0,701	0,235	Valid
3	Kepuasan Kerja	X2.1	0,788	0,235	Valid
		X2.2	0,810	0,235	Valid
		X2.3	0,564	0,235	Valid
		X2.4	0,753	0,235	Valid
		X2.5	0,628	0,235	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah),2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi r hitung untuk masing-masing item yang terdapat pada variabel kinerja pegawai, komitmen organisasi dan kepuasan kerja lebih besar diabandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk ketiga variabel penelitian memperlihatkan nilai *cronbach aplha* kinerja pegawai 0,629, komitmen organisasi 0,857 dan kepuasan kerja

0,689. Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 2 berikut :

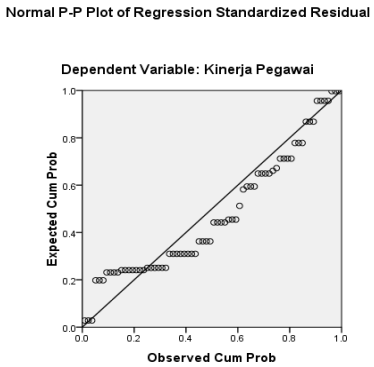
Tabel 2. Uji Hasil Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel}	Batas Minimal	Ket
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,817	0,235	0,60	Realibel
2	Komitmen Organisasi(X_1)	0,857			
3	Kepuasan Kerja (X_2)	0,815			

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yaitu kinerja pegawai, Komitmen organisasi dan kepuasan kerja di Kantor Badan Pusat Statistik Banda Aceh menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi alat dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait. maka dapat diartikan bahwa kuesioner yangdigunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

b. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa grafik normal pola menunjukkanmengikuti arah garis diagonal dan penyebaran titik di sekitar garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

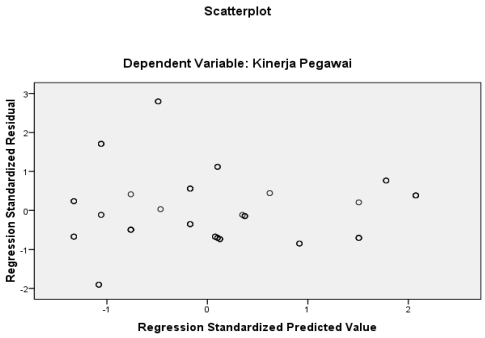
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Nama Variabel	Beta	Standar Error	Sig.	Tolerance	VIF
Constanta	0,882	0,321	0,008		
Komitmen Organisasi	0,387	0,100	0,000	0,488	2,053
Kepuasan Kerja	0,420	0,099	0,000	0,488	2,053

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan nilai VIF sebesar 2,053 yang berarti <10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan garbar di atas, maka terlihat bahwa grafik scatter plot tidak memiliki pola yang sistematis dan titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

e. Hasil Regresi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh posiif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Aceh. Hal ini dilihat oleh nilai koefesien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian printout SPSS, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Constanta	0,882	0,321	2,745	1,9955	0,008
Komitmen Organisasi	0,387	0,100	3,871	1,9955	0,000
Kepuasan Kerja	0,420	0,099	4,241	1,9955	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,990 Koefisien Determinan (R^2) = 0,981 Adjusted (R^2) = 0,980					

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan Pengaruh komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y= 0,882 + 0,387 X1 + 0,420 X2

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apabila variable X1(komitmen organisasi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,387 atau 38,7%.
2. Apabila variable X2 (kepuasan kerja) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,420 atau 42,0%.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) = 0,796 yang menunjukkan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai adalah79,6 % artinya budaya organisasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Koefisien Determinan (*Adjusted R2)* menunjukkan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai pada koefisien determinan 0,623 atau 62,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

f. Pengujian Hipotesis

Tabel 5.Kesimpulan Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik			Keterangan
	F hitung	Sig	F tabel	
Pengujian Secara Simultan	57,879	0,000	2,352	Kedua variabel berpengaru h signifikan (hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak)
Pengujian Secara Parsial	T hitung	Sig	T tabel	
Komitmen Organisas	3,871	0,000	1,9955	Komitmen organisasi berpengaru h signifikan
Kepuasan Kerja	4,241	0,000	1,9955	Kepuasan kerja berpengaru h signifikan

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka memperlihatkan nilai t hitung sebesar 3,871 untuk variabel komitmen organisasi. Nilai t hitung tersebut juga lebih besar dibandingkan dengan t tabel pada tingkat keyakinan 95% sebesar 1,9955 dapat diartikan secara parsial komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Aceh. Selanjutnya untuk nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,241 juga lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95% sebesar 1,9955. Hal ini berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjapegawai Badan Pusat Statistik Aceh. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diketahui baik secara simultan maupun parsial, kedua variabel yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik.
2. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik dengan nilai t hitung pada (X_1) sebesar 3,871, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,995.
3. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 4,241, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,9955.

6. REFERENSI

David, F. (2013) *Strategic Management*. Edisi Ke-1. United States: Person Education.

Hamzali, S. *et al.* (2020) 'The Influence of Leadership Style and Organizational Learning on Organizational Performance at Syiah Kuala University Library Banda Aceh, Indonesia with Organizational Innovation as a Mediating Variable', *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(1), pp. 41–53. doi: 10.36349/EASJEBM.2020.v03i01.06.

Hamzali, S. and Arwin (2022) 'Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), pp. 52–56.

Handoko, T. H. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S. M. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ilyas, Y. (2012) *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

Kreitner, R. and Kinicki, A. (2013) *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A. P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mangkuprawira, S. and Hubeis (2012) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Pasolong (2013) *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Robbins, P. S. and Coutler, M. (2017) *Human Resources Management*. 13th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Simatupang, S. *et al.* (2022) 'Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), p. 1104. doi: 10.33087/jiubj.v22i2.2296.

Sopiah (2008) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.

Susanto, D. B. and Hamzali, S. (2022) 'Pengaruh loyalitas, pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap promosi jabatan pada kantor sekretariat daerah kabupaten nagan raya', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), pp. 108–116.

Zainal, V. R. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Zainuddin, S. K. (2002) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.