

PENGARUH PEGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAERAH KABUPATEN KONAWE

Irham Natsir Kelana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lakidende Unaaha

*Korespondensi: irhamnatsir95@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the development of human resources has a significant effect on job satisfaction at the Regional Library Service of Konawe Regency and to find out organizational commitment has a significant effect on job satisfaction at the Regional Library Service of Konawe Regency. This research is a data collection method used in this study, which consists of interviews, namely holding direct interviews with employees of the Regional Library Office of the Regency. Konawe. Documentation is by recording or retrieving data that has been documented on the employees of the Regional Library Office Kab. Konawe. And the questionnaire is by distributing a list of questions (questionnaires) to the respondents to be answered honestly based on the questions that exist in the employees of the Regional Library Office of the Regency. Konawe. The population in this study is the entire group of people, events, or matters of interest to be studied (Sekaran, 2006:121). The population in this study were all civil servants as many as 30 people and honorary staff as many as 8 people in the Konawe Regency Regional Library Office. The results of this study indicate that human resource development has no significant effect on job satisfaction, organizational commitment has a significant effect on job satisfaction, human resource development has a significant effect on performance and human resource development has no significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Influence, Human Resources, Organization, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe dan mengetahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. Penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu yang terdiri dari Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung pada karyawan kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kab. Konawe. Dokumentasi yaitu dengan cara mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan pada karyawan kanto Dinas Perpustakaan Daerah Kab. Konawe. Dan Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk dijawab secara jujur berdasarkan pertanyaan yang ada pada karyawan kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kab. Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti (Sekaran, 2006:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 30 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 8 orang yang ada di kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pengaruh, Sumber Daya Manusia, Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Torang (2014:74) kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja anggotanya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai dalam pekerjaannya yang sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Menurut Indra, Kharis (2010), menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerja tertentu sorang individu.

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting.

Kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe sebagai institut publik dalam penyelenggaraan pelayanan sebaiknya menjadi barometer terhadap instansi lain dalam mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan, namun pada kenyataannya hal tersebut belum dapat diwujudkan secara maksimal. Kondisi tersebut terjadi sebagai implikasi dari kurangnya perhatian pegawai terhadap pelanggarannya seperti yang dikemukakan oleh Suprajogo (2001 : 45-58) menyimpulkan bahwa organisasi pemerintah sebagai institusi pelayanan kepada publik selama ini kurang memberi perhatian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Disisi lain, masyarakat yang menerima pelayanan juga tidak kritis terhadap kualitas yang diberikan oleh organisasi pemerintah.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai kantor dinas perpustakaan daerah kabupaten konawe juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Terdapat faktor negative yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga tidak ada faktor pendorong dalam bekerja, kurangnya pengetahuan dalam bekerja karena, tingkat pendidikan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semua itu adalah faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer didalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Torang (2014:74) bahwa: “kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sutrisno (2016:172) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dari teori diatas maka diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi karena kkinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2000: 10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu diubah.

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja menurut Simamora (2006:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan shih tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatkatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja., sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukan untur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Menurut Morrow, Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah :

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
3. Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Menurut Indra, Kharis (2010) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yuki (2002) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan

secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Menurut Bangun (2012:200) pengembangan sumber daya manusia (*human development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan biaya yang relatif besar. Kebanyakan perusahaan rela mengorbankan sejumlah dana untuk kepentingan pengembangan dengan harapan memperoleh hasil kerja maksimal. Harapan ini terwujud pada tingkat produktivitas yang lebih baik, tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang lebih rendah. Menurut Sustrisno (2009:62) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu para pekerja.

Selanjutnya menurut Singodimedjo dalam Febrisma (2016), pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Hasibuan dalam Febrisma (2016) mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengkaitkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Sedangkan menurut Handoko dalam Raudatul (2014) adalah pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti (Sekaran, 2006:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 30 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 8 orang yang ada di kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Konawe.

Metode Pengumpulan Data

Metode metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu yang terdiri dari :

1. Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung pada karyawan kantor Dinas Perpustakaan Daerah Kab. Konawe.
2. Dokumentasi, yaitu dengan cara mencatat atau mengambil data yang telah didokumentasikan pada karyawan kanto Dinas Perpustakaan Daerah Kab. Konawe.
3. Kuesioner, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk dijawab secara jujur berdasarkan pertanyaan yang ada pada karyawan kantor Dinas Perspustakaan Daerah Kab. Konawe.

Metode Pengukuran Data

Untuk mengukur pengaruh pengembangan sumber daya manusia, komitmen organisasi dipergunakan alat ukur berupa kuesioner dengan melampirkan 34 buah pernyataan yang terdiri dari 14 buah pernyataan variabel independen (pengembangan sumber daya manusia dan komitmen organisasi) dan 20 buah pernyataan variabel dependen (kinerja karyawan dan kepuasan kerja). Kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan skala likert yang kemudian dilakukan sering untuk membuat kategori dari masing-masing variabel.

HASIL PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini diukur dengan 8 item. berikut adalah deskripsi pengembangan sumber daya manusia.

4.1 Deskripsi pengembangan sumber daya manusia

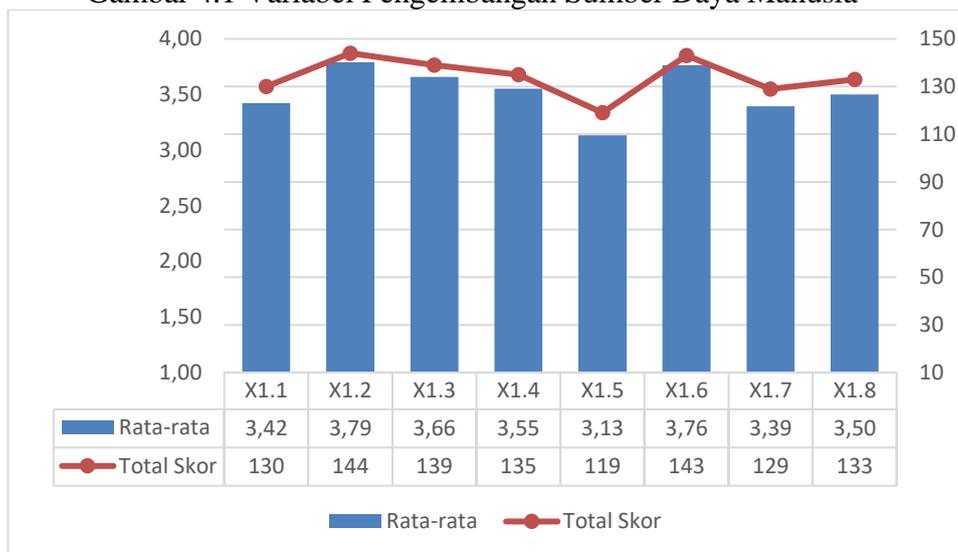
Item Pernyataan	Distribusi Jawaban (Skor)										Rata-Rata	Total Skor
	SS		S		N		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	6	15.79	13	34.21	13	34.21	3	7.89	3	7.89	3.42	130
X1.2	14	36.84	10	26.32	6	15.79	8	21.05	0	0.00	3.79	144
X1.3	11	28.95	9	23.68	12	31.58	6	15.79	0	0.00	3.66	139
X1.4	9	23.68	13	34.21	8	21.05	6	15.79	2	5.26	3.55	135
X1.5	4	10.53	12	31.58	10	26.32	9	23.68	3	7.89	3.13	119
X1.6	16	42.11	9	23.68	2	5.26	10	26.32	1	2.63	3.76	143
X1.7	9	23.68	11	28.95	8	21.05	6	15.79	4	10.53	3.39	129
X1.8	11	28.95	9	23.68	9	23.68	6	15.79	3	7.89	3.50	133
$\Sigma f (s)$	255		216		144		58		8		3.53	1072
Keterangan :												
Skor ideal							: 5 X 8 X 38			= 1,520		
Prosentase skor aktual terhadap skor ideal							: 1.072/1.520 X 100%			= 70,5 %		
Kriteria							: Baik					

Berdasarkan tabel diatas 4.1 diperoleh keterangan menunjukkan dari 38 responden yang memberikan jawaban skor tertinggi atas pernyataan (X_{1.2}) "pegawai/karyawan jarang mengikuti evaluasi diklat yang diadakan oleh instansi/perusahaan", dengan perolehan total skor sebesar 144 dan nilai rata-rata sebesar 3,79. Dari 38 responden yang memberikan jawaban skor terendah pada pernyataan (X_{1.5}) "meningkatkan kreatifitas pegawai, keahlian dan keterampilan". Dengan perolehan total skor sebesar 119 dan nilai rata-rata 3,13. Selanjutnya dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden diatas diperoleh skor aktual sebesar 1.072, skor ini merupakan jumlah dari seluruh perkalian

frekuensi dan skor jawaban, sedangkan skor ideal dari delapan (8) indikator yang digunakan sebesar 1.520. Dengan demikian, maka prosentase skor aktual terhadap skor ideal dalam pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar 70,5%. Sesuai dengan kategori pilihan yang telah ditentukan pada metode penelitian maka persentase tersebut dalam kriteria baik.

Berikut disajikan sebaran tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bentuk diagram batang.

Gambar 4.1 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia



Deskripsi Variabel Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 6 item. berikut adalah deskripsi komitmen organisasi.

Tabel 4.2 Deskripsi komitmen organisasi

Item pernyataan	Distribusi Jawaban (Skor)										Rata-Rata	Total Skor	
	SS		S		N		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X2.1	13	34.21	14	36.84	4	10.53	4	10.53	3	7.89	3.79	144	
X2.2	14	36.84	12	31.58	5	13.16	7	18.42	0	0.00	3.87	147	
X2.3	10	26.32	16	42.11	6	15.79	4	10.53	2	5.26	3.74	142	
X2.4	8	21.05	16	42.11	8	21.05	6	15.79	0	0.00	3.68	140	
X2.5	8	21.05	17	44.74	7	18.42	3	7.89	3	7.89	3.63	138	
X2.6	10	26.32	11	28.95	9	23.68	2	5.26	6	15.79	3.45	131	
Σf (s)	235		212		72		34		11		3.69	842	
Keterangan :													
Skor ideal							: 5 X 6 X 38				= 1.140		
Prosentase skor aktual terhadap skor ideal							: 842/1.140 X 100%				= 73,86 %		
Kriteria							: Baik						

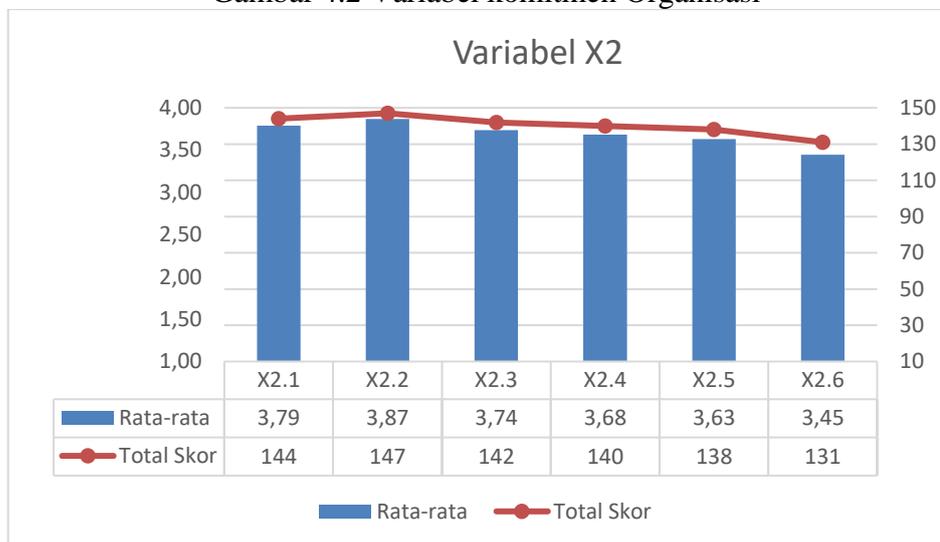
Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki komitmen organisasi yang memberikan jawaban skor tertinggi atas pernyataan (X2.2) "Apapun peraturan yang ditetapkan pihak kantor tetap saya patuhi", dengan perolehan total skor sebesar 147 dan nilai rata-rata sebesar 3,87. Dari 38 responden yang memberikan jawaban skor terendah pada pernyataan (X2.6) "Walau dipromosikan ditempat

lain saya tidak akan pindah”. Dengan perolehan total skor sebesar 131 dan nilai rata-rata 3,45.

Selanjutnya dari tabel 4.2 dapat dijelaskan pada gambar tabel grafik dibawah ini bahwa frekuensi jawaban responden diatas diperoleh skor aktual sebesar 842, skor ini merupakan jumlah dari seluruh perkalian frekuensi dan skor jawaban, sedangkan skor ideal dari enam (6) indikator yang digunakan sebesar 1.140. Dengan demikian, maka prosentase skor aktual terhadap skor ideal dalam komitmen organisasi (X2) sebesar 73,86%. Sesuai dengan kategori pilihan yang telah ditentukan pada metode penelitian maka persentase tersebut dalam kriteria baik.

Berikut disajikan sebaran tingkat komitmen organisasi dalam bentuk diagram batang.

Gambar 4.2 Variabel komitmen Organisasi



Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 10 item. berikut adalah deskripsi intensitas digunakan pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel kepuasan

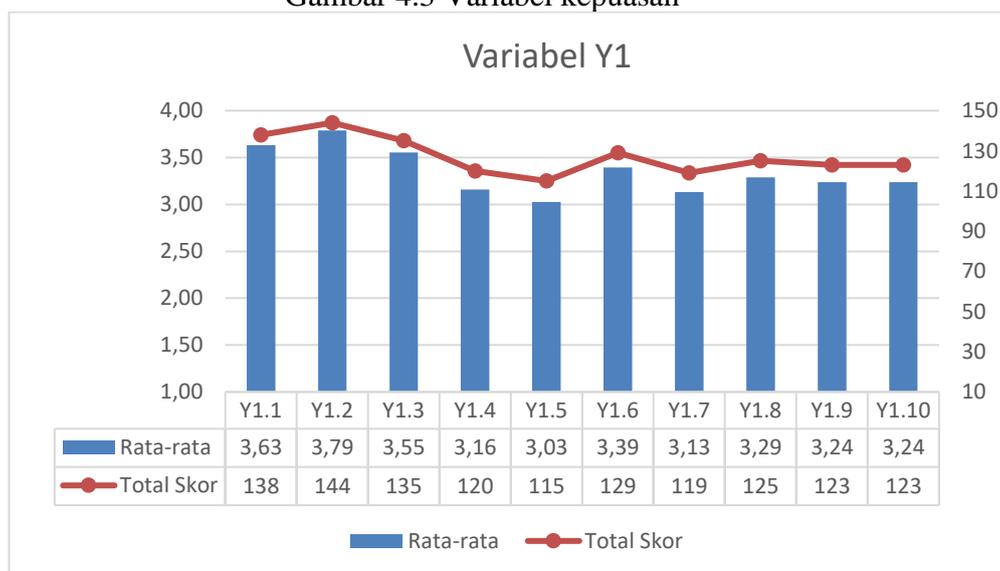
Item pernyataan	Distribusi Jawaban (Skor)										Rata-Rata	Total Skor
	SS		S		N		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1.1	11	28.95	11	28.95	8	21.05	7	18.42	1	2.63	3.63	138
Y1.2	13	34.21	12	31.58	6	15.79	6	15.79	1	2.63	3.79	144
Y1.3	8	21.05	15	39.47	8	21.05	4	10.53	3	7.89	3.55	135
Y1.4	5	13.16	14	36.84	4	10.53	12	31.58	3	7.89	3.16	120
Y1.5	3	7.89	14	36.84	7	18.42	9	23.68	5	13.16	3.03	115
Y1.6	9	23.68	11	28.95	8	21.05	6	15.79	4	10.53	3.39	129
Y1.7	4	10.53	13	34.21	9	23.68	8	21.05	4	10.53	3.13	119
Y1.8	12	31.58	7	18.42	3	7.89	12	31.58	4	10.53	3.29	125
Y1.9	9	23.68	10	26.32	4	10.53	11	28.95	4	10.53	3.24	123
Y1.10	12	31.58	3	7.89	8	21.05	12	31.58	3	7.89	3.24	123
∑f (s)	430		440		195		174		32		3.34	1271
Keterangan :												
Skor ideal	: 5 X 10 X 38										= 1,900	
Prosentase skor aktual terhadap skor ideal	: 1.271/1.900 X 100%										= 66,89 %	
Kriteria	: Cukup Baik											

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh keterangan banyaknya responden yang memiliki kepuasan kerja yang memberikan jawaban skor tertinggi atas pernyataan (Y_{1.2}) "gaji yang diterima cukup untuk keluarga", dengan perolehan total skor sebesar 144 dan nilai rata-rata sebesar 3,79.

Dari 38 responden yang memberikan jawaban skor terendah pada pernyataan (Y_{1.5}) "rekan kerja selalu membantu yang lainnya jika ada masalah". Dengan perolehan total skor sebesar 115 dan nilai rata-rata 3,03. Selanjutnya dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa frekuensi jawaban responden diatas diperoleh skor aktual sebesar 1.271, skor ini merupakan jumlah dari seluruh perkalian frekuensi dan skor jawaban, sedangkan skor ideal dari sepuluh (10) indikator yang digunakan sebesar 1.900. Dengan demikian, maka prosentase skor aktual terhadap skor ideal dalam kepuasan kerja (Y1) sebesar 66,89%. Sesuai dengan kategori pilihan yang telah ditentukan pada metode penelitian maka persentase tersebut masuk dalam kriteria baik.

Berikut disajikan sebaran tingkat kepuasan dalam bentuk diagram batang.

Gambar 4.3 Variabel kepuasan



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan, sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. Komitmen oerganisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito. 1986. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Sasmita Bros.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, (2002:108) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*: Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana
- Febrisma Ramadhya Findarti. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2016, 4(4):937-946 ISSN 2355-5408, eJournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badab Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, Deseprius, 2018. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ulu Moro’o Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan TelukDalam*.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Maludin, 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak. Jurnal Office, Vol.3, No.1, 2014*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Juman Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.