

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Rosario Narwadan

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail: narwadanrosa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengambil sampel pada pegawai yang bekerja di Puskesmas Seira Wermaktian. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner melalui chat personal atau melalui e-mail dalam bentuk google form kepada pegawai puskesmas. Jumlah kuesioner yang diolah adalah 45 kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Afektif, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to prove whether job satisfaction, work motivation, and affective commitment affect employee performance. The study took samples of employees who worked at the Seira Wermaktian Health Center. The sampling technique used total sampling. Data collection was carried out by sending questionnaires via personal chat or via email in the form of google form to puskesmas employees. The number of questionnaires processed is 45 questionnaires. The data analysis used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that job satisfaction, work motivation, and affective commitment partially have a positive effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Affective Commitment, Employee Performance

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu metode pendekatan yang digunakan untuk mengelola orang-orang dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi, Amstrong (1994). Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dianggap sebagai sumber penting. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif (Nimalathanan, 2012). Menjaga kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk dapat memenuhi kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja

pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Simamora, 2004). Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja yang optimal maka dibutuhkan adanya kepuasan kerja yang didapatkan pegawai dari perusahaan serta penerapan motivasi yang tepat bagi pegawai. Peningkatan kepuasan kerja pada pegawai tentu berdampak pada kinerja yang akan ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara pegawai yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. pegawai yang memiliki kepuasan kerja memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Adapun dampak kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk untuk membicarakan hal-hal positif tentang perusahaannya, membantu pegawai yang lain, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, Robbins (2006).

Menurut Mangkunegara (2006:7) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan maka didalam diri karyawan itu sendiri harus mempunyai motivasi yang besar untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila motivasi itu muncul maka semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Komitmen afektif adalah salah satu kategori komitmen menurut Meyer, Allen & Smith (1993), yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Kartika, 2011). Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang pegawai. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, keterlibatan dalam aktivitas organisasi meningkat, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

Menurut Vandenberghe (2004) bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari perusahaan rendah. Dengan begitu komitmen afektif sangat diperlukan bagi pegawai untuk menjaga loyalitas kerja terhadap perusahaan. Peneliti akan melihat bagaimana pelaksanaan dan pengelolaan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif yang dilakukan oleh Puskesmas Seira Maluku. Dengan pengambilan berbagai kebijakan yang tepat dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai. Pemberian motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pegawai dapat terus bertahan dan tetap mempertahankan keanggotaannya diperusahaan tersebut serta terus memberikan kemampuan terbaiknya guna untuk kemajuan perusahaan, namun pada observasi yang telah dilakukan masih ditemukan kesenjangan antara harapan dan apa yang didapatkan karyawan seperti pemberian kompensasi yang belum sesuai harapan karyawan, hubungan yang kurang baik dengan para pimpinan maupun sesama karyawan, kurangnya pemberian pelatihan, menjadikan masih kurang

optimalnya kinerja pegawai. Berlatar belakang pada pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk menerapkannya dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan”. Untuk tujuan tersebut peneliti melakukan penelitian pada Puskesmas Seira Maluku.

B. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan. Kepuasan kerja merupakan : “Suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja “ (Locke:1995). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Rahmatunnazilah 2011:12). Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya (Robbins 2012:51).

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

- a. Menurut Mc Clelland, dalam Anwar Prabu (2011:94) bahwa “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.
- b. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus-menerus dan memiliki tujuan”.
- c. Menurut Veithzal (2010:837) dalam Hariyah (2012:10), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang Invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahtaku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, agar karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan maka didalam diri karyawan itu sendiri harus mempunyai motivasi yang besar untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila motivasi itu muncul maka semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

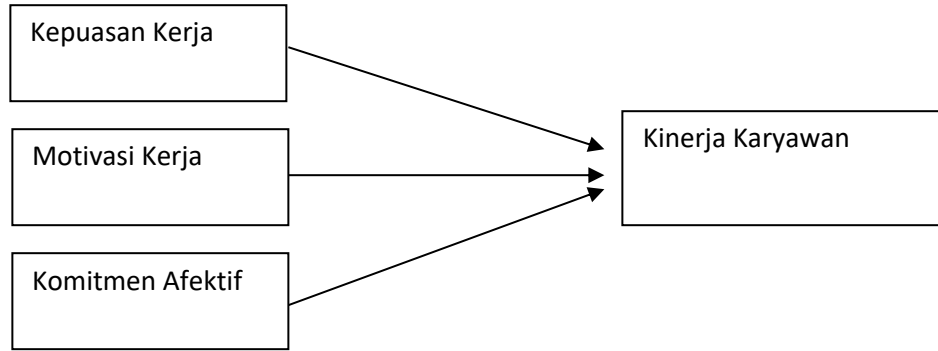
3. Komitmen Afektif

- a. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2011: 249).
- b. Komitmen Afektif merupakan bagian dari Komitmen Organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki Komitmen Afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya.
- c. Hartmann dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan.
- d. Buchanan (dalam Allen dan Meyer, 1990) menjelaskan komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut.
- e. Menurut Vandenberghe (2004) bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung untuk terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari perusahaan rendah. Dengan begitu komitmen afektif sangat diperlukan bagi karyawan untuk menjaga loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

4. Kinerja

Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang memebentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor), keadaan lingkungan perusahaan (external factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor- faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Simamora, 2004).

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis :

H1 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Komitmen afektif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya, penelitian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Seira, Kec. Wermaktian, Maluku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden menjawab dengan memberi tanda tertentu sesuai dengan jawaban responden pada kolom jawaban yang disediakan. Daftar pertanyaan mencakup variabel independen dan dependen. Dalam hal ini variabel independen adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif sedangkan variabel dependen adalah kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Seira. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Sekaran (2006:123) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 orang karyawan. Uji Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur dan untuk mengukur sig atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila setiap pernyataan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk menentukan hasil uji validitas dapat dilihat pada kolom pearson correlation total. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu

pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Uji ini diterapkan dengan koefisien Alpha Cronbach yaitu apabila nilai koefisien tersebut lebih besar dari 0,6 maka jawaban- jawaban yang telah diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan sebagai acuan studi ini dapat dipercaya (Sudarmanto, 2009:89).

Pengujian asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan SPSS versi 16.0. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji t. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan uji F. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antar variabel dependen (Y) dengan variabel independen ($X_{1,2,3}$), atau sejauh mana kontribusi variabel independen ($X_{1,2,3}$) mempengaruhi variabel dependen (Y).

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian sejumlah 45 responden yang akan dideskripsikan berdasarkan beberapa karakteristik. Berdasarkan presentase jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin sebesar 18% laki-laki dan 82% pegawai perempuan. Berdasarkan usia responden, usia 18-25 sebesar 7%. 26-35 sebesar 49%, 36-45 sebesar 29% dan 46-55 sebesar 15%. Berdasarkan pendidikan terakhir responden. 64% lulusan Diploma, 18% lulusan SMU/Sederajat, dan 18% lulusan S1.

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum (Sugiyono, 2013). Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel / Keterangan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	Keterangan
1	Kepuasan Kerja			
	Butir 1.1	0,482	0,001	Valid
	Butir 1.2	0,502	0,000	Valid
	Butir 1.3	0,741	0,000	Valid
	Butir 1.4	0,717	0,000	Valid
	Butir 1.5	0,767	0,000	Valid

	Butir 1.6	0,672	0,000	Valid
	Butir 1.7	0,537	0,000	Valid
	Butir 1.8	0,309	0,039	Valid
	Butir 1.9	0,605	0,000	Valid
2	Motivasi Kerja			
	Butir 2.1	0,637	0,000	Valid
	Butir 2.2	0,687	0,000	Valid
	Butir 2.3	0,794	0,000	Valid
	Butir 2.4	0,744	0,000	Valid
	Butir 2.5	0,581	0,000	Valid
	Butir 2.6	0,645	0,000	Valid
	Butir 2.7	0,669	0,000	Valid
	Butir 2.8	0,670	0,000	Valid
3	Komitmen Afektif			
	Butir 3.1	0,690	0,000	Valid
	Butir 3.2	0,623	0,000	Valid
	Butir 3.3	0,814	0,000	Valid
	Butir 3.4	0,703	0,000	Valid
	Butir 3.5	0,736	0,000	Valid
	Butir 3.6	0,746	0,000	Valid
	Butir 3.7	0,702	0,000	Valid
	Butir 3.8	0,661	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan			

Butir 4.1	0,647	0,000	Valid
Butir 4.2	0,625	0,000	Valid
Butir 4.3	0,642	0,000	Valid
Butir 4.4	0,596	0,000	Valid
Butir 4.5	0,404	0,006	Valid
Butir 4.6	0,416	0,005	Valid
Butir 4.7	0,504	0,000	Valid
Butir 4.8	0,339	0,023	Valid
Butir 4.9	0,503	0,000	Valid
Butir 4.10	0,541	0,000	Valid
Butir 4.11	0,470	0,001	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan table 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya $< \alpha$ yaitu 0,05.

- Uji reliabilitas merupakan pengujian tentang konsistensi hasil jawaban responden, apakah konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2013). Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,778	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,822	Reliabel
3	Komitmen Afektif	0,842	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,725	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas didapatkan bahwa semua nilai cronbach alpha di atas 0,6 yang merupakan ketentuan dari kriteria reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji One Sampel Kolmogorov smirnov menggunakan program SPSS 16.0. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui bahwa variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu apabila nilai Asymp sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya apabila nilai Asymp Sig < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		45
<i>Normal Parameters (a,b)</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,99827791
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,109
	<i>Positive</i>	0,085
	<i>Negative</i>	-0,109
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,729
		0,662

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan table 3 diketahui bahwa nilai Asymp Sig >0,05 atau 0,662 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residu berdistribusi normal.

D. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas mengharuskan bahwa variabel independen terbatas dari korelasi yang tinggi antar variabel. Jika terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen akan menyebabkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi terganggu. Adapun hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		

Kepuasan Kerja	0,782	1,279
Motivasi Kerja	0,763	1,311
Komitmen Afektif	0,933	1,072

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multokolinerisme. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan variasi residual antara masing-masing pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan Spearman rho antara variabel independen dengan residual regresi dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,886	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,961	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Afektif	0,889	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan table 5 menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,855	4,310		4,607	0,000
	Kepuasan Kerja	0,248	0,115	0,288	2,1	0,037

	Motivasi Kerja	0,299	0,120	0,337	59	0,017
	Komitmen Afektif	0,174	0,079	0,268	2,494	0,033
					2,201	

Model persamaan regresi berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 19,855 + 0,248 X_1 + 0,299 X_2 + 0,074 X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05 dan t statistic bernilai positif.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05 dan t statistic bernilai positif.
3. Komitmen afektif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05 dan t statistic bernilai positif.

G. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,855	4,310		4,607	0,000
	Kepuasan Kerja	0,248	0,115	0,288	2,159	0,037
	Motivasi Kerja	0,299	0,120	0,337	2,494	0,017
	Komitmen Afektif	0,174	0,079	0,268	2,201	0,033

a. Dependent variabel: Kinerja Karyawan

Pembuktian lain mengenai variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel

serta tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari nilai r table maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t table, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Tabel menjelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig 0,037 < 0,05 dan unstandardized coefficients B sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi kerja memiliki nilai sig 0, 017 < 0,05 dan unstandardized coefficients B sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel komitmen afektif memiliki nilai sig 0,033 < 0,05 dan unstandardized coefficients B sebesar 0,174. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,881	3	44,294	10,336	0,000
	Residual	175,697	41	4,285		
	Total	308,578	44			

- a. Dependent variabel: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Afektif

Berdasarkan table 8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05.

3. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*.

Table 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,656^a	0,431	0,389	2,07010

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan table 4.12 dapat diketahui bahwa besaran variasi variabel *dependent* yang dipengaruhi oleh variabel *independent* adalah 0,389 atau 38,9% Sedangkan sisanya yaitu 61,1% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak dapat diterangkan. Dengan kata lain pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Seira sebesar 38,9%.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 45 responden pegawai Puskesmas Seira yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- A. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- B. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- C. Komitmen afektif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, N. N. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–8.
- Anastasia Tania, & E. M. S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt . Dai Knife Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Chughtai, A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Journal Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39–64.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 103–114.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Journal of Management and Entrepreneurship*. 17(2), 186–195.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2) 109–117.
- Hariato, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1*, 1–11.
- Hayat, A. (2017). Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 23(1), 1–15.

Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI

Vol. 1. No. 2 (2021)

- Hilyati, & Kusuma Chandra Kirana, P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 29(3), 217–225.
- Henry Haris. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 135–151.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Journal Southern African Business Review*, 100–118.
- Musa Djamaludin. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*.
- Ni Made Dwi Puspitawati, & I. G. R. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 68–80.
- Palupiningdyah, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 77–86.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Robertus Gita, & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–12.
- Siti Nurnaningsih, & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.