

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

Nadia Meilisa Siregar

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Jalan Sisingamangaraja No.126 A
Kec. Rantau Selatan, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia
nadiasiregar0875@gmail.com

Nova Jayanti Harahap

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Jalan Sisingamangaraja No.126 A
Kec. Rantau Selatan, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia
novazhrp@gmail.com

Abdul Halim

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Jalan Sisingamangaraja No.126 A
Kec. Rantau Selatan, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia
abdulhalimpr89@gmail.com

Article's History:

Received 5 April 2023; Received in revised form 1 Mei 2023; Accepted 7 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Siregar, N. M., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 554 – 564. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1096>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 110 orang. Sampel penelitian menggunakan rumus *slovin*, dan tingkat signifikansi 0,05, dengan jumlah sebanyak 86 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien determinasi sebesar 0,711 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) sebesar 71,1%, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Pendahuluan dan Kajian Literatur

Setiap organisasi atau perusahaan baik itu yang berorientasi profit maupun non profit dalam melaksanakan programnya akan mengarahkan dan memberdayakan seluruh aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan instansi, (Poluakan, 2016). Keberadaan dan peran teknologi informasi dalam sistem kerja telah membawa era baru dalam perkembangan dunia kerja, namun perkembangan tersebut belum diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan, (Nasib, 2020). Peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang membutuhkan teknologi informasi yang tidak

hanya berfungsi sebagai sarana pendukung melainkan sebagai senjata utama untuk menunjang keberhasilan pelayanan kepada masyarakat untuk dapat memberikan yang terbaik, (Pebri, 2020).

Perusahaan air minum kabupaten Labuhan Batu (PDAM) pada prinsipnya merupakan perusahaan daerah atau disebut Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dikelola langsung oleh pemerintah Kabupaten Labuhan Batu. Perusahaan ini didirikan berdasarkan peraturan daerah kabupaten labuhan batu Nomor 5 Tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum daerah tingkat II Labuhan Batu, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan peraturan daerah kabupaten tingkat II Labuhanbatu Nomor 7 tahun 1980 tentang perubahan ketiga atas peraturan daerah nomor 5 tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum tingkat II Labuhan Batu. PDAM Tirta Bina didirikan dengan tujuan sebagai penyelenggara penyedia dan pengelola layanan air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan untuk masyarakat di kabupaten Labuhanbatu.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu mengalami kenaikan dari tahun 2018 sampai 2020, tetapi jumlah pelanggan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu mengalami penurunan pada tahun 2019 tetapi pada tahun 2020 mengalami kenaikan dan juga dapat diketahui jumlah pegawai tidak mengalami perubahan pada tahun 2019 Tetapi mengalami kenaikan sejumlah 7 Karyawan pada tahun 2022, (Siagian, 2022). Oleh karena itu, saat ini pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu dinilai masih terlihat kurang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya seperti memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sehingga terjadi penurunan pelanggan yang memakai jasa Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Poluakan (2017) kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Ivancevich dan Konopaske (2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja pegawai juga berdampak terhadap kinerja pegawai. Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai baik, maka akan mendorong efektivitas kinerja pegawai. Saat ini kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu masih dinilai kurang baik. Hal ini dapat dilihat melalui pegawai yang masih bersantai-santai dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena ini terjadi dikarenakan masih belum sesuai ekspektasi pegawai terhadap kompensasi, penghargaan serta promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai. Maka dari itu, kepuasan kerja pegawai saat ini masih dinilai kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan internal yang diekspresikan oleh evaluasi afektif dan/atau kognitif dari pengalaman kerja (Jumiran et al., 2020; Sutardi et al., 2020). Adapun pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli yaitu: menurut Emron *et. al.*, (2016: 213) menyebutkan bahwa "*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*" kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Lain hal seperti yang dikemukakan oleh Robbins, dkk (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Abdurrahmat (2016) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan prestasi kerja, kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa keterlibatan kerja pegawai masih kurang baik, ditandai dengan masih ada pegawai yang terlambat pada saat masuk bekerja, pegawai masih kurang efektif dalam melakukan kerja sama antar pegawai, sering meninggalkan tempat pada jam kerja untuk kegiatan di luar kantor, setelah istirahat makan siang masih banyak pegawai yang belum berada pada tempat untuk kembali bekerja, proses disposisi surat-surat sering terlambat sehingga proses tindak lanjut juga menjadi terhambat dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan keterlibatan kerja pegawai pada instansi

masih belum maksimal dan efektif. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza (2017) bahwa keterlibatan kerja bukanlah hal yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Alfine dkk (2015) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja yang didefinisikan sebagai keadaan emosional yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Admasachew & Dawson, 2011; de Beer, 2014). Keterlibatan kerja merupakan pemimpin yang melayani menyediakan pelatihan pengembangan dan berbagi tanggung jawab pengambilan keputusan terhadap pegawainya. Mereka juga membangun hubungan dan menghargai orang lain, tetap setia pada prinsip (Sipe dan Frick, 2015;). Selain itu, keterlibatan kerja adalah pemimpin yang melayani memastikan distribusi yang adil dan setara dari bekerja berdasarkan kemampuan individu (Chen dan Peng, 2019; Huertas-Valdivia et al., 2019). Menurut Kanungo (1982) dalam Latifah (2018) Indikator Keterlibatan Kerja yaitu: (1). Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, (2). Mengutamakan Pekerjaan, (3). Pekerjaan penting untuk harga diri.

Fenomena permasalahan lain berkaitan dengan sikap kerja pegawai, peneliti melihat perilaku kerja individual pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu yang kurang dapat membina hubungan baik dengan pegawai lain dalam bekerja. Pegawai cenderung tertutup dan hanya memikirkan pekerjaannya masing-masing. Selain itu, pegawai yang kurang mampu mengontrol emosinya di depan umum. Kondisi tersebut menurut peneliti disebabkan pegawai yang tidak mampu mengelola sikapnya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal tersebut mempengaruhi kurang efektifnya kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat oleh Ulfayani, dkk (2021) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Mills, (2019) mengatakan bahwa sikap kerja yaitu pemahaman konsep serta awalan dari pemahaman prosedur untuk melakukan pekerjaan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Sikap kerja juga merupakan cerminan keyakinan seseorang terhadap sesuatu pekerjaannya yang dikerjakannya, Gomendio (2017). Sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang oleh seseorang yang menggambarkan bagaimana cara berperilaku pada saat ini terkait pekerjaan dan organisasi (Kaswan, 2017). Menurut Pitriyanti dan Halim (2020) bahwa sikap kerja pegawai mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh pegawai meliputi: (1). Kondisi Kerja (2). Pengawasan Atasan (3). Kerja Sama Dari Teman Sekerja (4). Kemauan (5). Keamanan (6). Fasilitas Kerja.

Selain kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan sikap kerja, komitmen juga menjadi permasalahan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini didukung oleh Anita (2022) yang menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai saat ini masih melakukan tindakan-tindakan yang kurang baik seperti datang tidak tepat waktu pada saat jam bekerja dan juga masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Dalam hal ini rendahnya komitmen yang dimiliki oleh pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang terus menerus berdampak kurang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Komitmen kerja diterjemahkan sebagai tanggung jawab moral seorang pegawai terhadap perusahaannya, sehingga dalam setiap aktivitas perusahaan, mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja keras, totalitas dan tuntas, serta berani mengambil risiko (Al-Sada, et, al., 2017). Komitmen dalam pengertian umum adalah perjanjian. Jadi, ketika seorang pegawai telah menjadi bagian suatu perusahaan, maka hendaknya ia menepati kontrak yang sudah disepakati, misalnya melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang melekat (Lambert, et, al., 2020). Komitmen organisasi menunjukkan suatu keadaan seorang pegawai agar bersedia melakukan tugas organisasi dan ingin mempertahankan posisinya dalam organisasi, (Chai et al., 2017). Indikator komitmen berdasarkan pandangan Gopinath, (2020) terdiri dari (1). Komitmen terhadap perusahaan (2). Komitmen terhadap pekerjaan (3). Komitmen terhadap pimpinan (4). Komitmen terhadap tim kerja (5) Komitmen terhadap kedisiplinan (6). Komitmen terhadap diri sendiri.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Populasi penelitian adalah pegawai sahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 110 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus *slovin*, yang ditetapkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, besarnya

sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 orang. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert* merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Kepuasan Kerja (X_1)	Prestasi kerja	0,871	0,5	Valid
	Kedisiplinan	0,872	0,5	Valid
	Moral kerja	0,790	0,5	Valid
	Turnover kecil	0,566	0,5	Valid
Keterlibatan Kerja (X_2)	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	0,828	0,5	Valid
	Mengutamakan Pekerjaan	0,729	0,5	Valid
	Pekerjaan penting untuk harga diri.	0,653	0,5	Valid
Sikap Kerja (X_3)	Kondisi Kerja	0,896	0,5	Valid
	Pengawasan Atasan	0,895	0,5	Valid
	Kerja Sama Dari Teman Sekerja	0,937	0,5	Valid
	Kemauan	0,895	0,5	Valid
	Keamanan	0,937	0,5	Valid
	Fasilitas Kerja.	0,896	0,5	Valid
Komitmen (X_4)	Komitmen terhadap perusahaan	0,900	0,5	Valid
	Komitmen terhadap pekerjaan	0,911	0,5	Valid
	Komitmen terhadap pimpinan	0,942	0,5	Valid
	Komitmen terhadap tim kerja	0,733	0,5	Valid
	Komitmen terhadap kedisiplinan	0,934	0,5	Valid
	Komitmen terhadap diri sendiri.	0,904	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan	0,703	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,732	0,5	Valid
	Personal quality	0,725	0,5	Valid
	Kerjasama	0,724	0,5	Valid
	Inisiatif	0,714	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Sugiyono (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Kepuasan Kerja	,807	Reliabel
Keterlibatan Kerja	,794	Reliabel
Sikap Kerja	,816	Reliabel
Komitmen	,813	Reliabel
Kinerja Pegawai	,784	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

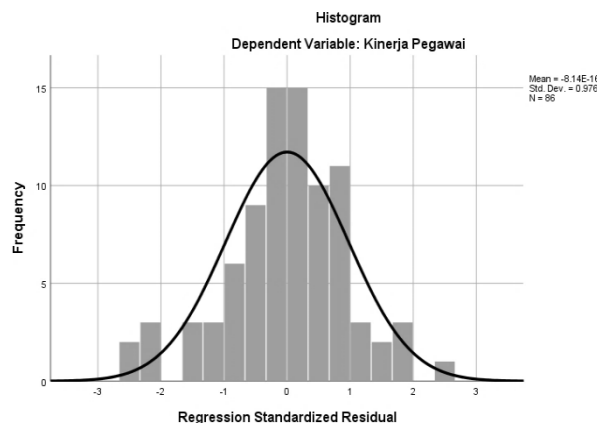
Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16267539
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.055
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

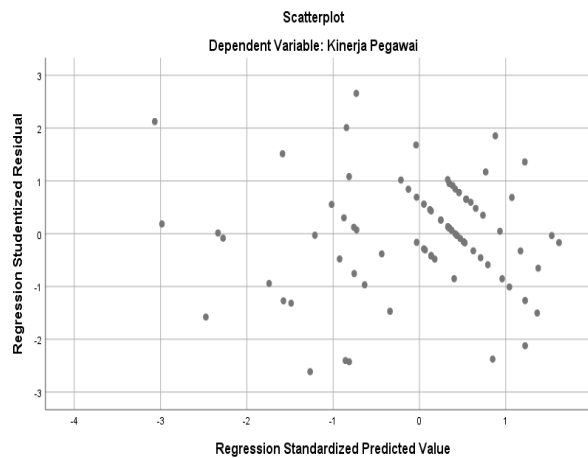
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.546	1.919			
	Kepuasan Kerja	.384	.086	.319	.700	1.428
	Keterlibatan Kerja	.661	.098	.467	.750	1.334
	Sikap Kerja	.204	.071	.219	.620	1.612
	Komitmen	.154	.063	.149	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.546	1.919			
	Kepuasan Kerja	.384	.086	.319	.700	1.428
	Keterlibatan Kerja	.661	.098	.467	.750	1.334
	Sikap Kerja	.204	.071	.219	.620	1.612

	Komitmen	.154	.063	.149	.956	1.046
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -2,546 + 0,384X_1 + 0,661X_2 + 0,204X_3 + 0,154X_4$. Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada kepuasan kerja (B_1) sebesar 0,384. Nilai keterlibatan kerja (B_2) sebesar 0,661. Nilai sikap kerja (B_3) sebesar 0,204. Nilai komitmen (B_4) sebesar 0,154, dan nilai konstanta (a) sebesar -2.546. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu keterl. kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 86 - 4 - 1 = 81$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,6638. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.546	1.919		-1.327	.188
	Kepuasan Kerja	.384	.086	.319	4.465	.000
	Keterlibatan Kerja	.661	.098	.467	6.767	.000
	Sikap Kerja	.204	.071	.219	2.892	.005
	Komitmen	.154	.063	.149	2.441	.017
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4.465 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 6.767 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.892 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel sikap kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,005 < 0,05 yang berarti variabel sikap kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2.441 > t tabel 1,6638 ini berarti variabel komitmen (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,017 < 0,05 yang berarti variabel komitmen (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 86 - 4 = 82$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (4; 82)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,48. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.968	4	70.742	49.869	.000 ^b
	Residual	114.904	81	1.419		
	Total	397.872	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 49.869 > F_{tabel} 2.48 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.697	1.191
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,565 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2), sikap kerja (X_3) dan komitmen (X_4) sebesar 71,1%, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung sebesar $4.465 > t$ tabel 1,6638 ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Saputra et al., 2016), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen et al., 2017) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan dan Aesaria (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil lain juga dikemukakan oleh Dewi dan Agustina (2022) menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ashfihisa, 2018; Atipah, 2020) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Siswatiningsih, dkk (2018) menjelaskan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pramono dan Hari (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

Referensi

- Abdurahmat, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Admasachew, L., & Dawson, J. (2011). The association between presenteeism and engagement in national health service staff. *Journal of Health Services Research and Policy*, 16(1), 29e33. <https://doi.org/10.1258/jhsrp.2010.010085>
- Alfine, K., Tumbel., A. L., dan Sendow, G. M. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA Vol 3, No 1*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7619> Diakses pada 28 Juni 2021
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*.
- Anita, C. (2022). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Kasus Pada Kantor Inspektorat Kota Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ashfihisa, M. B. (2018). Pengaruh Optimalisasi Badan Usaha Milik Desa (Bumdes), Pengelolaan Aset Desa Dan Peran Kinerja Manajerial Pemerintah Desa Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Desa (pades) (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Gunungkidul). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 5(2), iv.
- Atipah, A. (2020). Strategi (BUMDes) Ciparasi Makmur Dalam Meningkatkan Pendapatan di Kabupaten Lebak Provinsi Banten. *Ijd-Demos*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.31506/ijd.v1i1.7>
- Bose Indranil. (2018). *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE*. *Journal of Applied Management and Investment* 7(2)
- Chai, M. Tyng, Hafeez U. Amin, Mohamad N. M. Saad, and Aamir S. Malik (2017). The Influences of Emotion on Learning and Memory. *Front Psychol.* 2017; 8: 1454
- Chen, S., Peng, J., (2019). Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 1–24
- De Beer. (2014). Investigating the reversed causality of engagement and burnout in job demands-resources theory. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1055>
- Dewi, N. P. A. R. S., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 516-527.
- Emron, E. Yohny, A. Imas, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gomendio, M. (2017), *Empowering and Enabling Teachers to Improve Equity and Outcomes for All*, International Summit on the Teaching Profession, OECD Publishing, Paris
- Gopinath, R. (2020). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities. *GEDRAG & Organisatie Review*, 33(2), 2337-2349.
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11 (1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3 (1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020b). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/555>
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Latifah & Efendy. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja karyawan Sinokor Merchant Marine Co.,Ltd. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.14, No.1*.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN–Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563.
- Marbun, H. S., Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mills, Judith, P. (2019). *Making multiplication meaningful: Teaching for conceptual understanding*. Google Scholar
- Nasib, I., L (2020) "Leadership Role in The Commitment And Performance of Employees In The Regional Company Of Medan," *Int. J. Innov. Multidiscip. F.*, vol. 6, no. 8, pp. 58–63, 2020.
- Pebri, N., A. (2020) "Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction," *Int. J. Bus. Manag. Invent. IJBMI*, vol. 9, no. 4, pp. 37–42, 2020.
- Pitriyanti., Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Poluakan, F.A. (2017). The Effect of Organizational Change and Development on Employee Performance at PT Sinar Galesong Prima Manado. *EMBA Journal*, 4(3), 1057-1067.
- Pramono, Hari (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang (Cabang Unit Pelayanan Kilometer 4).
- Riza, F.,A. (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis*, Vol.22 No.1. <http://journal2.um.ac.id/index.php/ekobis/article/download/2352/1416> Diakses pada 28 Juni 2021
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8
- Siagian, A. T., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pdam Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu). *eProceedings of Management*, 9(2).
- Sipe, J.W., Frick, D.M., 2015. *Seven Pillars of Servant Leadership: Practicing the Wisdom of Leading by Serving*. Paulist Press.
- Siswatiningsih, I, Raharjo, K, Prasetyo, A (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018*, p 146-157

- Ulfayani, Sumardi, Irawan, N, Satria dan Helfi, H (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4269> Diakses pada 16 Maret 2022
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. AGORA, 6(2), 1–5.