

## ***The Influence Of Organizational Commitment, Career Development, Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of Employees Of The Financial And Asset Management Agency Of The Labuhanbatu District***

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu**

Roma Putra Lubis<sup>1\*</sup>, Yuniman Zebua<sup>2</sup>, Abd. Halim<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[romaputralubis3@gmail.com](mailto:romaputralubis3@gmail.com)<sup>1</sup>, [oinitehezeb@gmail.com](mailto:oinitehezeb@gmail.com)<sup>2</sup>, [abdulhalimpr89@gmail.com](mailto:abdulhalimpr89@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of organizational commitment, career development, motivation and job satisfaction on the performance of employees of the Labuhanbatu Regency Regional Financial and Asset Management Agency. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population is the employees of the Labuhanbatu Regency Regional Financial and Asset Management Agency totaling 40 people. Research Samples Using Saturated Sampling Techniques By Attracting The Entire Existing Population To Be Made As A Research Sample With A Total Of 40 People. Data Collection Techniques Used Are Observation, Documentation Studies and Questionnaires. This Research Analysis Method is Multiple Linear Regression with the Spss Program. The results of the study prove that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Labuhanbatu Regency. Career Development has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Labuhanbatu Regency. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Labuhanbatu Regency. Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Labuhanbatu Regency. Organizational Commitment, Career Development, Motivation and Job Satisfaction Simultaneously Have a Positive and Significant Effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Labuhanbatu Regency. The Coefficient of Determination is 0.799, which means that employee performance can be explained by the variables of organizational commitment (X1), career development (X2), motivation (X3) and job satisfaction (X4) by 79.9%, while the remaining 21.1% can be explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Career Development, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Metode Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Bersifat Kuantitatif. Dalam Penelitian Ini Yang Menjadi Populasi Adalah Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Sebanyak 40 Orang. Sampel Penelitian Menggunakan Teknik Sampling Jenuh Dengan Menarik Seluruh Populasi Yang Ada Untuk Dijadikan Sebagai Sampel Penelitian Dengan Jumlah Sebanyak 40 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 Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai ada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien Determinasi Sebesar 0,799 Artinya Kinerja Pegawai Mampu Dijelaskan Oleh Variabel Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) Dan Kepuasan Kerja (X4) Sebesar 79.9%, Sedangkan Sisanya Sebesar 21.1% Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Lainnya Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian Ini.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

## 1. Pendahuluan

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012) Manusia merupakan sumber daya yang penting dari sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. 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.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Allen dan Meyer (2016) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas keryawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga indikator, yaitu sebagai berikut: 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen kontinu, 3. Komitmen normatif.

Siagian (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan adanya standar hidup yang selalu berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh. Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karier berarti organisasi/ perusahaan/ pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Menurut Handoko (2012) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Fenomena Komitmen Organisasi adalah masih ada beberapa pegawai yang belum dapat penghargaan terhadap pengabdian yang cukup lama di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Fenomena Pengembangan Karir ialah ada beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas atau Pengembangan Karirnya. Fenomena Motivasi yaitu masih ada pegawai yang kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena Kepuasan Kerja Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih kurang nyaman.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 40 orang.

Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linier :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$  dengan keterangan sebagai berikut :  $Y$  = Kinerja Pegawai ;  $a$  = konstanta;  $b_1, b_2, b_3, b_4$  = koefisien dari masing-masing variabel,  $X_1$  = Komitmen Organisasi,  $X_2$  = Pengembangan Karir,  $X_3$  = Motivasi,  $X_4$  = Kepuasan Kerja; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, Software IBM SPSS digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ . Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 42 sampel yang dilaksanakan pada 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/Pernyataan	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	P1	0,711	0,5	Valid
	P2	0,715	0,5	Valid
	P3	0,721	0,5	Valid
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	P4	0,629	0,5	Valid
	P5	0,731	0,5	Valid
	P6	0,742	0,5	Valid
Motivasi (X <sub>3</sub> )	P7	0,654	0,5	Valid
	P8	0,756	0,5	Valid
	P9	0,642	0,5	Valid
	P10	0,824	0,5	Valid
	P11	0,763	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>4</sub> )	P12	0,772	0,5	Valid
	P13	0,832	0,5	Valid
	P14	0,788	0,5	Valid
	P15	0,795	0,5	Valid
	P16	0,739	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P17	0,844	0,5	Valid
	P18	0,856	0,5	Valid
	P19	0,864	0,5	Valid
	P20	0,877	0,5	Valid
	P21	0,898	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

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
Komitmen Organisasi	0,880	Reliabel
Pengembangan Karir	0,879	Reliabel
Motivasi	0,889	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,894	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,898	Reliabel

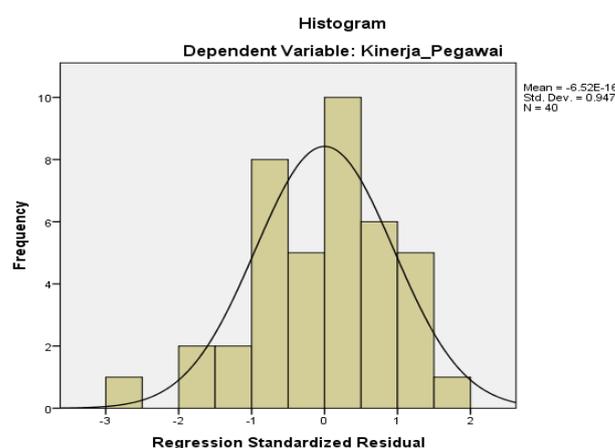
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

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**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Absolut
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.2080
	Std. Deviation	.93342
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.109
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

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, 2023.

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:

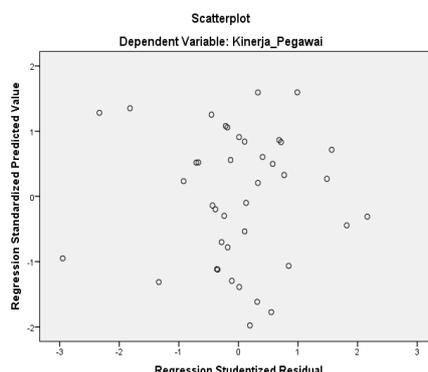
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics Tolerance VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.780	4.696		1.657	.106	
Komitmen_Organisasi	.474	.072	.699	6.607	.000	.926 1.080
Pengembangan_Karir	.225	.120	.216	2.880	.018	.788 1.269
Motivasi	.211	.161	.122	2.285	.034	.752 1.330
Kepuasan_Kerja	.221	.133	.149	2.289	.026	.770 1.298

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

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:



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

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**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.780	4.696		1.657	.106
Komitmen_Organisasi	.474	.072	.699	6.607	.000
Pengembangan_Karir	.225	.120	.216	2.880	.018
Motivasi	.211	.161	.122	2.285	.034
Kepuasan_Kerja	.221	.133	.149	2.289	.026

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 7.780 + 0,474X_1 + 0,225X_2 + 0,211X_3 + 0,221X_4$  Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Komitmen Organisasi ( $B_1$ ) sebesar 0,474. Nilai Pengembangan Karir ( $B_2$ ) sebesar 0,225. Nilai Motivasi ( $B_3$ ) sebesar 0,211. Kepuasan Kerja ( $B_4$ ) sebesar 0,221 dan nilai konstanta (a) sebesar 7.780. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel 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 Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,691. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	7.780	4.696		1.657	.106
Komitmen_Organisasi	.474	.072	.699	6.607	.000
Pengembangan_Karir	.225	.120	.216	2.880	.018
Motivasi	.211	.161	.122	2.285	.034
Kepuasan_Kerja	.221	.133	.149	2.289	.026

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $6.607 > t$  tabel 1,691 ini berarti variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.880 > t$  tabel 1,691 ini berarti variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,018 < 0,05$  yang berarti variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.285 > t$  tabel 1,691 ini berarti variabel Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,034 < 0,05$  yang berarti variabel Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.289 > t$  tabel 1,691 ini berarti variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,026 < 0,05$  yang berarti variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) 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:  $df = k; n - k = 5; 40 - 5 = 5; 35$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{tabel} = (5; 35)$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,485. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.912	4	46.228	15.396	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.088	35	3.003		
	Total	290.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Organisasi, Pengembangan\_Karir, Motivasi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15.396 > F_{tabel} 2,485$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja

(X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.596	1.733

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Komitmen\_Organisasi, Pengembangan\_Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,799 artinya Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) sebesar 79.9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Nilai t hitung sebesar  $6.607 > t$  tabel  $1,691$  ini berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar  $2.880 > t$  tabel  $1,691$  ini berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,018 < 0,05$  yang berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/ perusahaan/ pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar  $2.285 > t$  tabel  $1,691$  ini berarti variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,034 < 0,05$  yang berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014). Menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar  $2.289 > t$  tabel  $1,691$  ini berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,026 < 0,05$  yang berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima (Afandi, 2018). Menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

##### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 1-18
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W. Dan Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Basrowi. (2014). *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Bose Indranil. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investment* 7(2).
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian. Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.