

“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN TOBA

Pangeran Ganda Sibarani¹, Herta Manurung², Nurlinawati Simanjuntak³

¹. Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email : [tiaoaretina@gmail.com](mailto:tioaretina@gmail.com)

². Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email : hertamanurung1980@gmail.com

³. Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email : linajuntak451@gmail.com

Abstract - This research aims to find out and analyze the influence of commitment and work culture on employee job satisfaction at the Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang of Toba Regency. The data analysis method used is the simple correlation analysis method, multiple linear regression analysis, t test and F test. The sample in this study was all 68 employees of the Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang of Toba Regency. The relationship between Commitment (X1) and Employee Job Satisfaction (Y) is 0.909. There is a positive relationship in the very strong category between Commitment and Job Satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Department of Toba Regency.

The relationship between Work Culture (X2) and Employee Job Satisfaction (Y) is 0.441. There is a positive relationship in the medium category between Work Culture and Job Satisfaction at the Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang of Toba Regency.

R Square of 0.851 indicates that the influence of Commitment (X1) and Work Culture (X2) on Employee Job Satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang of Toba Regency is 85.10%. The multiple regression equation is as follows: $Y = 3.269 + 1.202X1 + 0.169X2$

The significance of the correlation variable Commitment (X1) is 16.925 (t count (16.925 > t table 1.668), it can be concluded that Commitment (X1) has a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang of Toba Regency then the research hypothesis is accepted.

The correlation significance of the Work Culture variable (X2) is 3.333 (t count 3.333 > t table 1.668), it can be concluded that Work Culture (X2) has a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction (Y) at the District Public Works and Spatial Planning Service Toba, the research hypothesis is accepted.

Fcount is 463,274 (Fcount 185,675 > Ftable 3,138). This means that the two variables, namely Commitment (X1) and Work Culture (X2) have a positive and significant influence on Employee Job Satisfaction (Y) at the Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang of Toba Regency. Thus the research hypothesis is accepted.

Keyword : the influence of commitment and work culture

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu usaha untuk mengelola organisasi secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Pada umumnya organisasi menginginkan adanya perkembangan untuk menjaga eksistensi pada organisasinya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat

memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Budaya kerja merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi dalam menciptakan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lainnya. Senada dengan Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya kerja merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Menurut Dessler (2015) bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi

ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai merasa terpuaskan kebutuhannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana pegawai memiliki emosi positif terhadap penilaian kinerja yang diberikan. Senada dengan Locke (Luthans ; 2006), definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluative, dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Robbins dan Judge (2008) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat masih ada pegawai yang belum memberikan pemikirannya dengan penuh dalam bekerja, masih adanya pegawai yang lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, komunikasi antar bidang kurang baik, beban kerja dan deadline yang tidak realistis dan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja dan pulang lebih cepat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN TOBA .”**

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen

Menurut Robbins dan Judge (2008), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Mathis dan Jackson (2006), Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Mowday (Sopiah : 2008) menyebut komitmen organisasi sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan

sebagai anggota organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015 :134) “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya”. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

a. “Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatarbelakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

b. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

c. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut”.

Budaya Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik menjadi keunggulan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) “Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja menurut Mondy (2015), adalah “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Menurut Sofyandi (2012), dimensi program budaya kerja yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- “Isi budaya kerja, yaitu apakah isi program budaya kerja relevan dan sejalan dengan kebutuhan budaya kerja, dan apakah budaya kerja itu *up to date*.”
- Metode budaya kerja, apakah metode budaya kerja yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode budaya kerja tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta budaya kerja.
- Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong untuk belajar.
- Lama waktu budaya kerja, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- Fasilitas budaya kerja, yaitu apakah tempat penyelenggaraan budaya kerja dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis budaya kerja, dan apakah makanannya memuaskan”

Adapun yang menjadi indikator budaya kerja menurut Taliziduhu (2005) yaitu :

- “Kebiasaan
- Sikap
- Peraturan

d. Nilai-nilai”

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasakan karyawan karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) “kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan”. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Menurut Porter dan Lawler (Bavendam, J. ; 2000) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya”.

Vroom (Roshidi ; 1999) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang karyawan terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini”. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan.

Menurut Martoyo (1990) menyebutkan bahwa “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan”. Sedangkan Edison (2002) menyebutkan “sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi / lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung”.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mas’ud (2004) ada lima hal yang menjadi indikator kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang atau promosi, gaji atau kompensasi, rekan kerja dan atasan atau pemimpin

kerja. Luthans (Yuwono ; 2005 : 75) menjelaskan lebih lanjut mengenai lima indikator tersebut:

a. Gaji

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Robbins (Purnama dan Suhartini, 1997) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan; maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

b. Kesempatan mendapatkan promosi

Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua karyawan dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

c. Kolega kerja atau rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi karyawan secara individu. Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja menjadi lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat memberikan *support*, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang karyawan.

d. Atasan

Menurut Luthans (Robbins, 1996) Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Pekerjaan itu sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja (Robbins, 1996)".

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 82) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang meliputi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba yaitu sebanyak 68 orang.

Menurut Sugiyono (2005 : 83) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang.

Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak yang berkompeten dalam hal ini pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba. Angket (*Quisioner*), yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden mengenai permasalahan yang sedang dihadapi. Jawaban setiap item instrumen yang berupa kuesioner menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai

sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata; sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sugiyono (2008:133-134),

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari data yang telah dipublikasikan dalam bentuk buku atau majalah-majalah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Koefisien Korelasi

Analisa korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Untuk menghitung hubungan antara variabel Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.00 sebagai berikut:

Tabel 4.21

Koefisien Korelasi Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

		Kepuasan_Kerja	Komitmen	Budaya_Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja	1.000	.909	.441
	Komitmen	.909	1.000	.319
	Budaya_Kerja	.441	.319	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan_Kerja	.	.000	.000
	Komitmen	.000	.	.004
N	Kepuasan_Kerja	68	68	68
	Komitmen	68	68	68
	Budaya_Kerja	68	68	68

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Hubungan antara Komitmen (X₁) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,909. Berdasarkan tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,909 termasuk kategori Sangat Kuat. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sangat kuat antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba.

Hubungan antara Budaya Kerja (X₂) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,441. Berdasarkan tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,441 termasuk kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sedang antara Budaya Kerja

dengan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba, digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 sebagai berikut:

Tabel 4.22. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.846	.794

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Komitmen
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari data diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0.851 atau sebesar 85,10%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba adalah sebesar 85,10% dan sisanya sebesar 14,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa pengaruh Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba digunakan dengan metode Regresi Linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.269	1.079		3.030	.004	1.114	5.423		
Komitmen	1.202	.071	.855	16.925	.000	1.060	1.344	.898	1.113
Budaya_Kerja	.169	.051	.168	3.333	.001	.068	.270	.898	1.113

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Berdasarkan tabel diatas diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 3,269 + 1,202X_1 + 0,169X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 3,269 menunjukkan bahwa jika X (Komitmen dan Budaya Kerja) X=0 maka akan memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 3,269.

b₁ = 1,202 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Komitmen (X₁) akan diimbangi dengan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 1,202

b₂ = 0,169 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 variabel Budaya Kerja (X₂) akan diimbangi dengan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,169.

Uji - t

Uji-t digunakan untuk menguji tingkat signifikan model secara parsial untuk menguji keberartian pengaruh variabel independent (Komitmen dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependent (Kepuasan Kerja Pegawai) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba. Maka dilakukan uji-t dengan taraf nyata 0,05 (5%). Berikut adalah hasil estimasi dari uji t.

Tabel 4.24.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.269	1.079		3.030	.004	1.114	5.423		
Komitmen	1.202	.071	.855	16.925	.000	1.060	1.344	.898	1.113
Budaya Kerja	.169	.051	.168	3.333	.001	.068	.270	.898	1.113

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikansi korelasi variabel Komitmen (X₁) adalah sebesar 16,925. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel}

dengan taraf kesalahan 5% df = n-2 = 66. Nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa t_{hitung} (16,925) > t_{tabel} (1,668) dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X₁) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.

Signifikansi korelasi variabel Budaya Kerja (X₂) adalah sebesar 3,333. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa t_{hitung} (3,333) > t_{tabel} (1,668) dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi berganda (Uji – F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan atau secara bersamaan.

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233.835	2	116.917	185.675	.000 ^b
Residual	40.930	65	.630		
Total	274.765	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Komitmen

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Toba. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}.

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 maka F_{hitung} sebesar 463.274. Sesuai dengan syarat pengujian bahwa F_{hitung} 185.675 > F_{tabel} 3,138. Ini berarti kedua variabel tersebut, yaitu Komitmen (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba. Dengan demikian Hipotesis penelitian diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hubungan antara Komitmen (X_1) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,909. Berdasarkan tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,909 termasuk kategori Sangat Kuat. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sangat kuat antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba.
- b. Hubungan antara Budaya Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,441. Berdasarkan tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,441 termasuk kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang positif dengan kategori sedang antara Budaya Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba.
- c. R Square sebesar 0.851 atau sebesar 85,10%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba adalah sebesar 85,10 % dan sisanya sebesar 14,90 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
- d. Persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 3,269 + 1,202X_1 + 0,169X_2$
- e. Signifikansi korelasi variabel Komitmen (X_1) adalah sebesar 16,925. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 66$. Nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (16,925) > t_{tabel} (1,668)$ dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.
- f. Signifikansi korelasi variabel Budaya Kerja (X_2) adalah sebesar 3,333. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (3,333) > t_{tabel} (1,668)$ dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan

- signifikan dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.
- g. F_{hitung} sebesar 463.274. Sesuai dengan syarat pengujian bahwa $F_{hitung} 185.675 > F_{tabel} 3,138$. Ini berarti kedua variabel tersebut, yaitu Komitmen (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Toba. Dengan demikian Hipotesis penelitian diterima.

REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsini, 2006, **Prosedur Penelitian Bisnis**, Jakarta : Rineka Cipta.
- [2] Bavendam, J , 2000, **Managing Job Satisfaction, J. Special Report, Vol. 6**, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island
- [3] Dessler, Gary, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba. Empat
- [4] Edison, Emron, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**, Jakarta : Bumi. Aksara.
- [5] Gummala, Agung, 2013, **Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Di Kap Di Kota Padang dan Pekanbaru)**
- [6] Hanna, Elizabeth dan Friska Firmanti. 2013. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi. Kinerja Auditor**, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 15, No. 1, hlm. 13-28
- [7] Hasibuan, Malayu SP, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas**, Jakarta : Penerbit : Bumi Aksara
- [8] Indra, Kharis. 2010, **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung**. Jurnal Administrasi. Bisnis. Vol. 3
- [9] Luthans, Fred, 2006, **Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh**, Yogyakarta : PT. Andi
- [10] Mangkunegara, Anwar, Prabu ., 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [11] Masrukin dan Waridin, 2004, **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 7 No.2
- [12] Mas'ud, Fuad. 2004. **Survai Diagnosis Organisasional**, Semarang : Universitas Diponegoro

- [13] *Martoyo, Susilo*, 190, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2**, Yogyakarta: BPFE
- [14] *Mathis L. Robert dan John Jackson*. 2006, **Human Resource Management**. Jakarta : Salemba Empat
- [15] *Mondy*, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat.
- [16] *Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W*, 2013, **Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi**. Jakarta : Salemba
- [17] *Nawawi*, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada,.
- [18] *Robbins, P. Stephen*, 2002, **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima**. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta : Erlangga,
- [19] *Robbins, Stephen P. dan. Judge, Timothy A*, 2008, **Perilaku Organisasi Edisi ke-12**, Jakarta : Salemba Empat
- [20] *Roshidi, Ahmad, M. A*. 1999. **Pengaruh Iklim Organisasi Atas Kepuasan Kerja. Guru-Guru Sekolah Menengah** : Kajian di Daerah Padang Terap, Kedah
- [21] *Sastradipoera, K*, 2016, **Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan. Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Kappa-Sigma
- [22] *Simanjuntak, P.J*, 2015, **Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan. Keempat**. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [23] *Sirait, Justine T*, 2016, **Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**. Tesis. Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- [24] *Sofyandi, Herman*, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Graha. Ilmu
- [25] , .2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua**, Yogyakarta : PT. Graha Ilmu
- [26] *Sopiah*, 2008, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Andi Offset
- [27] *Sugiyono*, 2008, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : Alfabeta
- [28] *Taliziduhu, Ndraha* , 2005, **Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama**, Jakarta : PT. Rineka. Cipta,
- [29] *Yuwono, dkk*, 2005, **Psikologi Industri dan Organisasi**, Surabaya : Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga