

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

Shuci Nabilla Puteri, Sulistyandari, Rahayu Setianingsih
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: shucinabillaputri@gmail.com

Abstrak

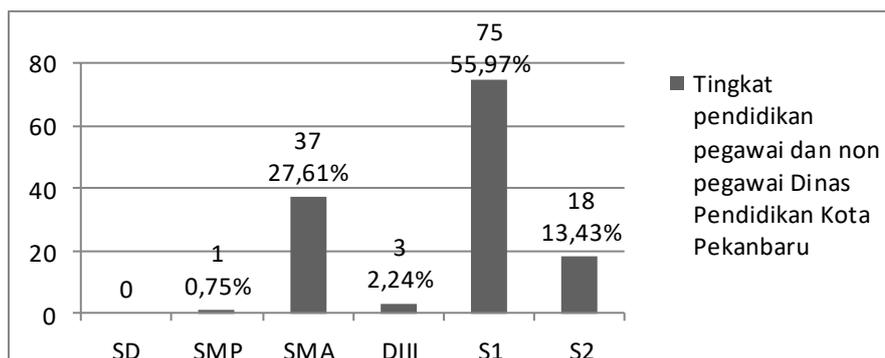
Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru memegang tanggung jawab dalam mengatur segala urusan pemerintah khususnya kota ataupun Provinsi Pekanbaru yang berkaitan pada bidang pendidikan, sebagaimana bentuk visi dan misi yang diterapkan untuk meningkatkan upaya pemerintah dibidang pendidikan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 69 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R²) berdasarkan jawaban responden. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: *Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja yang sangat diperlukan oleh perusahaan maupun instansi. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) akan menentukan sebuah keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan visi dan misi yang diciptakan perusahaan atau suatu instansi. Suatu organisasi akan sukses dan berhasil jika mampu mengelola serta mengatur SDM yang dimilikinya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Pegawai berperan sebagai sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sebuah instansi, serta didasari dalam UUD 1945 yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru memegang tanggung jawab dalam mengatur segala urusan pemerintah khususnya kota ataupun Provinsi Pekanbaru yang berkaitan pada bidang pendidikan, sebagaimana bentuk visi dan misi yang diterapkan untuk meningkatkan upaya pemerintah dibidang pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru memiliki 69 pegawai dan 65 non pegawai (kontrak) dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang berbeda. Tingkat pendidikan berguna untuk mengukur kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adapun tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, 2021

Gambar 1 Grafik Tingkat Pendidikan Pegawai dan Non Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru

Berdasarkan gambar 1 jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru 134 orang yang terdiri dari pegawai sebanyak 69 orang dan non pegawai (kontrak) berjumlah 65 orang dan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dapat disimpulkan masih terdapat rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang akan dihasilkan oleh setiap pegawai jika setiap individu tidak melakukan pengembangan kemampuan secara maksimal dan kinerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan untuk instansi. Kompetensi yang tinggi akan mendorong pekerjaan berjalan dengan baik, dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan ataupun potensi dapat mempengaruhi proses bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang tidak maksimal dapat menimbulkan permasalahan bagi instansi.

Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Priansa (2018) komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai visi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap atau keaslian watak seorang pegawai terhadap organisasinya dan bertujuan agar mempertahankan organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi dalam diri pegawai dapat dilihat dengan sekuat mana keterikatan yang dibentuk oleh perilaku pegawai dalam kesetiaan saat bekerja secara maksimal untuk instansi. Masa kerja dapat mengukur kesetiaan yang dimiliki setiap pegawai dalam menghadapi permasalahan untuk bertahan serta melakukan pekerjaan secara maksimal. Adapun masa kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Masa Kerja Pegawai/Non Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Berdasarkan Lama Berkerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persen
1	1-10 Tahun	78	58,21%
2	11-20 Tahun	27	20,15%
3	21 Tahun Keatas	29	21,64%
Jumlah		134	100,00%

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, 2021

Pada Tabel 1 berdasarkan masa kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dengan jumlah pegawai 134 yang terdiri dari pegawai sebanyak 69 orang dan non pegawai (kontak) berjumlah 65 orang. Pada masa bekerja 1-10 tahun sebanyak 78 orang atau 58,21%, dan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 27 orang atau 20,15%, sedangkan untuk masa kerja 21 tahun keatas sebanyak 29 orang atau 21,64%. Dapat disimpulkan bahwa persentase yang tertinggi adalah masa kerja 1-10 tahun sebanyak 78 orang dengan persentase 58,21%. Untuk melewati berbagai permasalahan dalam pekerjaan harus lebih meningkatkan kesetiaan atau

loyalitas dalam setiap diri pegawai agar terciptanya komitmen dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Selain kompetensi dan juga komitmen organisasi yang mempengaruhi faktor kinerja yaitu kepuasan kerja, Hasibuan (2017) memberikan pandangan dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Fenomena kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yaitu hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis karena adanya tumpang tindih pekerjaan. Bagaimana kepuasan kerja tercipta jika dalam diri pegawai masih terdapat kurangnya inovasi, kemauan, serta potensi dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat menjadi faktor menurunnya kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat tercipta apabila dalam organisasi meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga mampu mempertahankan organisasi yang dimilikinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumalajati (2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eduar (2021) menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja pegawai

Bintaro (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Pandangan tersebut didukung oleh Susanto (2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela (2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kompetensi

Sutrisno (2016) kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang diterapkan. Sedangkan Wibowo (2016) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

Wibowo (2016) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan menurut Burso (2018) komitmen organisasi merupakan perwujudan di kerelaan, kesadaran, dan keiklasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi (Priansa 2018).

Kepuasan Kerja

Sinambela (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri ataupun pekerjaan yang didukung oleh hal-hal yang mendukungnya. Siagan (2015) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Wibowo (2016) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dapat diartikan kompetensi adalah sebuah dasar dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi salah satu kunci dari berjalannya pekerjaan, untuk menghasilkan kinerja yang maksimal hal utama yang diperlukan adalah kompetensi, kemampuan, keterampilan yang menyangkut pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco (2019) menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Menurut Sukmawati (2015) komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan adanya komitmen organisasi yang baik dapat mendukung berjalannya pekerjaan yang baik. Menegakkan komitmen organisasi pada instansi sangat penting karena dengan adanya komitmen organisasi akan membantu pengarah dan tindakan sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan pada suatu instansi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kholidi (2019) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian adalah:

H₂: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Apabila seorang pegawai merasa senang dan gembira atau suka atas pekerjaan yang ia lakukan maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal, begitu pula sebaliknya jika seseorang pegawai tidak merasa nyaman, senang dan suka atas pekerjaan yang ia lakukan hal tersebut juga mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian adalah:

H₃: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Peningkatan kinerja dalam instansi harus dilakukan secara maksimal untuk mengembangkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang ada dalam instansi. Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan juga disiplin kerja. Dari beberapa faktor tersebut terdapat pengetahuan atau kompetensi, komitmen dan juga kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya peningkatan kompetensi menyangkut tentang kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, karena kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sangat mempengaruhi target yang dicapai oleh instansi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pandaleke (2016) menyatakan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian adalah:

H₄: Diduga kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 69 pegawai.

Sampel

Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sebanyak 69 pegawai dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teknik sensus atau teknik jenuh, teknik sensus atau jenuh adalah pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2018).

Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang dilakukan adalah data primer. Sekaran (2017) data primer adalah data mentah yang diperoleh secara langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel yang sedang diteliti dalam tujuan tertentu untuk penelitian. Data primer dalam penelitian yang dilakukan penulis diperoleh penyebaran kuesioner kepada responden di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif uji, uji validitas uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai r tabel 0,244 merupakan hasil perhitungan distribusi nilai r tabel $(N - 2) = (69 - 2) = 67$, dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat simpulkan setiap item pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Menurut Ghozali (2013) SPSS mempunyai fasilitas untuk mengukur reliabilitas suatu pertanyaan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu pertanyaan dianggap reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60 dan sebaliknya jika suatu pertanyaan memiliki nilai *cronbach alpha* $<$ 0,60 maka pertanyaan tersebut dianggap tidak reliabel. Hasil pengujian uji reliabilitas dapat diketahui variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja pegawai (Y) dianggap reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42408379
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,049
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173 ^c

Sumber : data olahan spss, 2022

Berdasarkan tabel 5 uji normalitas diatas dari keseluruhan variabel dapat diketahui nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,173 yang dapat diartikan memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal karena $0,173 > 0,05$ atau 0,173 lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

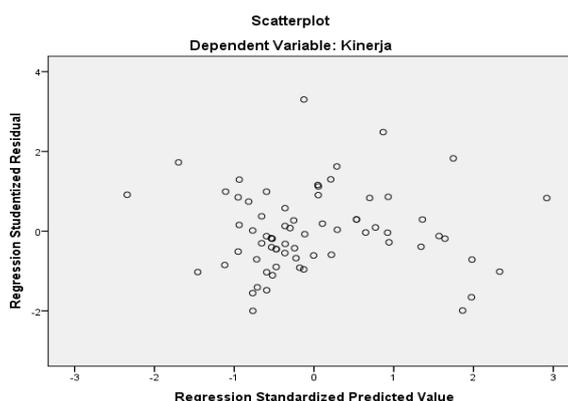
Tabel 6 Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	0,602	1,662
Komitmen Organisasi	0,660	1,516
Kepuasan Kerja	0,459	2,176

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan spss, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas kompetensi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas < 10 . Maka dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikonearitas atau tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas.



Sumber : data olahan spss, 2022

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak serta tersebar baik keatas maupun kebawah pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,190	9,355		2,479	,016
	Kompetensi	,863	,258	,412	3,349	,001
	Komitmen	,632	,309	,240	2,047	,045
	Organisasi					
	Kepuasan Kerja	,224	,264	,119	,848	,400

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan spss, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,190 + 0,863 X_1 + 0,632 X_2 + 0,224 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_{1 2 3} = Koefisien

X₁ = Kompetensi

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Kepuasan Kerja

e = Error/Tingkat kesalahan

Nilai konstanta (a) sebesar 23,190 dapat disimpulkan jika variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) menghasilkan nilai nol (0), variabel kinerja pegawai (Y) tetap menghasilkan nilai 23,190. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,863. Dapat disimpulkan jika kompetensi (X1) mengalami kenaikan atau penambahan 1%, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,863. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0,632. Dapat disimpulkan jika komitmen organisasi (X2) mengalami kenaikan atau penambahan 1%, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,632. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X3) sebesar 0,224. Dapat disimpulkan jika kepuasan kerja (X3) mengalami kenaikan atau penambahan 1%, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,224.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,190	9,355		2,479	,016
	X1	,863	,258	,412	3,349	,001
	X2	,632	,309	,240	2,047	,045
	X3	,224	,264	,119	,848	,400

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan spss, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat memperoleh hasil pengujian hipotesis berdasarkan penilaian sebagai berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis Kompetensi (H₁)

Pengujian hipotesis variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 3,349 > 1,997 t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dapat

disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Komitmen Organisasi (H₂)

Pengujian hipotesis komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 2,047 > 1,997 t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,045 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja (H₃)

Pengujian hipotesis kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 0,848 < 1,997 t_{tabel} dengan nilai signifikan 0,400 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923,359	3	307,786	15,032	,000 ^b
	Residual	1330,931	65	20,476		
	Total	2254,290	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

sumber : olahan data spss, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian hipotesis f_{hitung} sebesar 15,032 lebih besar dibandingkan dengan f_{tabel} 2,74. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil uji simultan (uji f) menyatakan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak dapat disimpulkan variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2) kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	,382	4,52503

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : data olahan spss, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,410. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 41%, sedangkan 59% dipengaruhi variabel lain dan tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diperoleh hasil secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Diharapkan pegawai selalu mengembangkan potensi, ilmu, ataupun kompetensi seluas-luasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap pegawai. Meningkatkan komitmen organisasi terhadap sesama teman sekerja serta meningkatkan atau menciptakan kepuasan dalam bekerja.
- 2) Bagi instansi, sebaiknya lembaga instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai memberikan lebih banyak lagi pengembangan diri, potensi dalam bentuk pelatihan agar semakin terciptanya kompetensi yang luas dalam diri pegawai sehingga memudahkan dalam menciptakan kinerja yang berkualitas.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan mengkaji lebih dalam terkait kinerja pegawai, serta pengembangan dan mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berjudul pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.
3. Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.
4. Kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Burhan, B. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eduar, R. (2021). "Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan." 3:33–39.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kholidi, A. (2019). "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat."
- Kumalajati, S.A. (2020). "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak."

- Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Pandaleke, D. (2016). "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." 4(2):199–210.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rosmaini & Hasrudy Tanjung. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(1):1–15.
- Sedarmayanti. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. 6th ed. Jakarta: Selemba Empat.
- Siagan, S, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati. (2015). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 3(2002):15–29.
- Susanto, Agus. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* 18(1):44–59.
- Susanto, Y. & Sukoco. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau." 24(2):1–17.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.