

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung

Affah Nuraini, Imam Baehaki

Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: nurainiaffah7@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work commitment on the performance of civil servants and non civil servants and to see differences in job satisfaction and work commitment to the performance of civil servants and non civil servants. This research is an explanatory study with a quantitative approach. This research was conducted at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. The total population is all employees, amounting to 232 people. The sampling technique was purposive sampling as many as 70 people consisting of 35 civil servants and 35 non civil servants. While the descriptive data analysis method, (1) classical assumption test, and (2) inferential statistical analysis which includes multiple regression analysis, simultaneous F test, partial t test and Anova. The results showed that: Job satisfaction and organizational commitment of Civil Servants, and Non-Civil Servants have a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of both Civil Servants and Non-Civil Servants. Organizational commitment has a significant effect on the performance of both Civil Servants and Non-Civil Servants. The results of the analysis show that there is a significant difference between the job satisfaction of civil servants and civil servants. For organizational commitment and performance, there is no significant difference in the commitment of Civil Servants and Non-Civil Servants.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, Employee performance, Civil servants and Non civil servants.

Latar Belakang Teoritis

Keberhasilan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah, hal ini menjadi penting karena aparatur yang handal dan berkualitas akan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas tanggungjawab pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada produktifitas aparatur.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawainya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Robbins (2015) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins Indikator kinerja menurut Robbins ada lima yaitu : (1) kualitas, (b) kuantitas, (c) ketepatan waktu, (d) efektivitas, dan (e) kemandirian.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah pegawai yang mampu dan bersedia menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Agar berkinerja yang tinggi pegawai, salah satu yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja pegawainya, bila pegawai mencapai kepuasan kerja maka mereka dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai menurut Priyono dan Marnis (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Status kepegawaian juga mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja dan komitmen seseorang pegawai. Pegawai tetap dan pegawai tidak tetap memiliki perbedaan

mendasar menyangkut berbagai aspek diantaranya mengenai status pegawai, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan berpengaruh terhadap pola kinerja pegawai, baik pegawai tetap maupun tidak tetap dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins, 2015). Luthans (2014) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya berbeda pada masing-masing individu. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap memiliki perasaan yang lebih nyaman dan terjamin dalam bekerja. Selain itu, pegawai tetap tidak memiliki perasaan gelisah bahwa ia akan kehilangan pekerjaan tersebut, seperti pemutusan hubungan kerja (pemecatan) dan pengurangan tenaga kerja.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung dalam sebagai Dinas teknis yang didukung oleh 141 orang pegawai PNS dan 91 pegawai Non PNS. Salah satu indikator pendukung kinerja yang bagus adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Salah satu indikator kepuasan kerja dapat diukur dari gaji, gaji PNS dan Non PNS memiliki perbedaan yang signifikan. Pegawai PNS digaji berdasarkan Perpres sesuai golongan dan masa kerja, sedangkan pegawai Non PNS diupah berdasarkan Peraturan Bupati di kisaran Rp. 750.000,00 – Rp. 1.000.000,00 / bulan. Dari segi beban kerja pegawai PNS dan Non PNS hampir sama namun gaji yang diberikan berbeda serta adanya perbedaan jaminan promosi jabatan. Selain itu Pegawai dengan status PNS memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan dibandingkan pegawai Non PNS, bahkan pegawai Non PNS belum ada kepastian hukum akan diangkat untuk menjadi PNS.

Selain itu komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja. Komitmen dari pegawai merupakan hal yang penting. Karena dampaknya antara lain keinginan untuk pindah kerja dan perputaran tenaga kerja. Variabel komitmen organisasi perlu diteliti karena adanya mutasi dari pegawai PNS dan Non PNS. Beberapa penelitian

sebelumnya menunjukkan pegawai yang masih berstatus kontrak memiliki komitmen yang lebih rendah dibanding pegawai yang sudah berstatus tetap.

Dari fenomena inilah muncul pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Jika kepuasan kerja dapat dirasakan oleh semua pegawai dan komitmen organisasi telah dimiliki oleh semua pegawai, maka instansi akan lebih mudah mempertahankan pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas kerja meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.

Penelitian ini akan meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari status kepegawaian baik pegawai PNS maupun Non PNS. Sejumlah tujuan khusus yang melandasi dilaksanakannya penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi PNS secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan komitmen organisasi Non PNS secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai (4) Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja Non PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. (5) Mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. (6) Mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi Non PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. (7) Mengetahui dan menganalisis perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS dan Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

1. Kepuasan Kerja

Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penilaian (*assessment*) seorang karyawan

terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain).

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2015), yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji (3) Kesempatan atau promosi (4) Supervisor (5) Rekan kerja

2. Komitmen Organisasi

Robbins (2015) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak. Mowday *et. al.* (dalam Sopiah 2013) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dkk, (dalam Sopiah, 2013) dengan tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*). Komitmen afektif (*Affective Commitment*) Mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Hal ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*). Berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker, yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka

butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Komitmen normatif (*normative commitment*). Merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

3. Status Pegawai

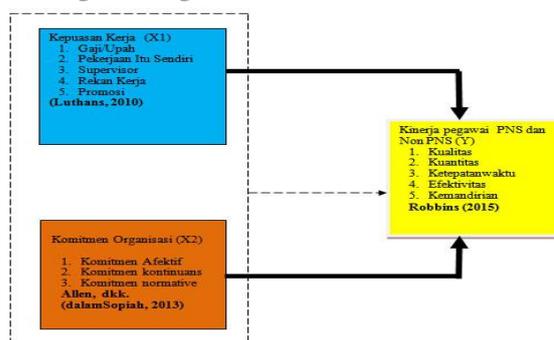
Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) jenis Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Penelitian ini membahas mengenai status Pegawai Negeri (PNS) dan Pegawai Honorar (Non PNS) yang akan dijabarkan sebagai berikut: (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pengertian tentang PNS tertuang dalam Undang – Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2) Pegawai Non PNS. Pegawai Honorar/ Kontrak dalam penelitian ini disebutkan Pegawai Non PNS merupakan pegawai yang ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin kantor/dinas, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja pegawai Honorar ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya.

4. Kinerja

Wirawan (2011) menyebutkan “kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performance*”, kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut. Menurut Robbins (2015) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: (a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (c) Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (e) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana gambar berikut ini :



Gambar. 1 Kerangka pemikiran

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1 :Kepuasan kerja dan komitmen organisasi PNS secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H2 :Kepuasan kerja dan komitmen organisasi Non PNS secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H3:Kepuasan kerja PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. H4: Kepuasan kerja Non PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. H5: Komitmen organisasi PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. H6: Komitmen organisasi Non PNS berpengaruh secara *parsial* terhadap kinerja pegawai. H7 : Adanya perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS dan Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik

pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan SPSS 21.0

Penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya 232 personil yang terdiri dari 141 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 91 orang berstatus tenaga kontrak. Sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan adalah 70 pegawai yang terdiri dari 35 pegawai PNS dan 35 pegawai non PNS.

Teknik pengumpulan data berupa data primer yaitu: Kuisisioner, Wawancara, dan Dokumentasi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, data-data tertulis lainnya yang telah ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Data ini diambil untuk melengkapi data primer terutama yang diperoleh melalui kuesioner.

Definisi operasional variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut: (1) Kepuasan Kerja (X₁) Kreiner dan Kinicki (2011) menyatakan Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi/kesempai, supervision dan rekan kerja. (2) Komitmen Organisasi (X₂), Steers (dalam Robbins, 2015) menyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi komitmen afektif, komitmen kontituans dan komitmen normatif. (3) Sedangkan variabel independen adalah Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS (Y) Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja yang dipakai dalam penelitian ini kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Sebelum dilakukan uji analisis data, terlebih dahulu dilakukan analisis statistik

deskriptif dan uji validitas dan reliabilitas. Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disampaikan ke responden. Dengan mengetahui distribusi frekuensi item atau variabel serta rata-rata skor item atau variabel, dapat diambil kesimpulan keadaan dari item atau variabel yang diteliti. Validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2014:36). Satu alat pengukur dikatakan reliabilitas jika tidak selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari segala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. (Walizer, 2010)

Metode Analisis Data meliputi Uji Asumsi Klasik terdiri dari Multikolinearitas, Normalitas, dan Linearitas. Analisis Statistik Inferensial meliputi analisis regresi berganda, uji F, uji t test dan Uji Anova.

Hasil Dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 70 orang terbagi 35 orang PNS dan 35 orang Non PNS. Jumlah kuisisioner yang kembali 70 orang. Responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Identifikasi dilakukan untuk mengetahui karekteristik responden secara umum.

Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	PNS		Non PNS	
	Jumlah	Prosent ase (%)	Jumlah	Prosent ase (%)
1. Laki-laki	23	65,71	25	71,43
2. Perempuan	12	34,29	10	28,57
Total	35	100	35	100

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden baik PNS maupun Non PNS adalah laki-laki, yaitu 65,71% untuk PNS dan 71,43% untuk Non PNS, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan dengan sebaran 34,29% untuk PNS dan 28,57 %

untuk Non PNS.

Tabel 2 Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	PNS		Non PNS	
	Jumlah	Prosent ase (%)	Jumlah	Prosent ase (%)
21 – 30	3	8,57	21	60
31 – 40	20	57,14	11	31,43
>40	12	34,29	3	11,43
Total	35	100	35	100

Distribusi pada tabel 2 menunjukkan distribusi menurut usia dari segi usia responden. Mayoritas responden PNS berusia di antara 31 - 40 tahun yaitu 57,14 %, kedua pada rentang usia diatas 40 tahun sebesar 34,29% dan ketiga pada usia 21-30 tahun sebesar 8,57%. Sedangkan untuk responden Non PNS mayoritas berusia di antara 21-30 sebesar 60,00% berikutnya pada usia 31-40 tahun sebesar 31,43 % dan usia diatas 40 tahun sebesar 8,57%.

Tabel 3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Usia	PNS		Non PNS	
	Jumlah	Prosent ase (%)	Jumlah	Prosent ase (%)
SLTP	0	0	2	5,72
SMA	14	40	22	62,86
D3/S1	18	51,43	11	31,43
Pasca Sarjana (S2)	3	8,57	0	0
Total	35	100	35	100

Sedangkan tabel 3 menunjukkan distribusi responden menurut pendidikan terakhir. Responden PNS mempunyai latar belakang pendidikan D3/S1 dengan jumlah responden 18 orang atau sebesar 51,43% sedangkan responden Non PNS mayoritas berlatar belakang pendidikan SMA dengan jumlah responden 22 orang atau sebesar 62,86%.

Tabel 4 Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja

Usia	PNS		Non PNS	
	Jumlah	Prosent ase (%)	Jumlah	Prosent ase (%)
0-2	3	8,57	3	8,57
3- 5	0	0	3	8,57
6-10	2	5,72	27	77,14
>10	30	85,71	2	5,72
Total	35	100	35	100

Tabel 4 menunjukkan lama bekerja responden, mayoritas responden PNS memiliki masa kerja diatas 10 tahun yaitu sebesar 30 orang atau sebesar 85,71 % sedangkan responden Non PNS mayoritas mempunyai masa kerja antara 6 – 10 tahun yaitu 27 orang atau sebesar 77,14 %.

Uji Validitas

Azwar (2010:47) mengemukakan bahwa semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel nampak seperti tabel berikut ini :

Tabel 5 : Hasil Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
		PNS	Non PNS		
1.	S1	0.962	0.788	0.2746	Valid
2.	S2	0.706	0.760	0.2746	Valid
3.	S3	0.664	0.656	0.2746	Valid
4.	S4	0.656	0.618	0.2746	Valid
5.	S5	0.655	0.681	0.2746	Valid
6.	S6	0.664	0.560	0.2746	Valid
7.	S7	0.664	0.790	0.2746	Valid
8.	S8	0.842	0.688	0.2746	Valid
9.	S9	0.634	0.642	0.2746	Valid
10.	S10	0.973	0.779	0.2746	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 6 : Hasil Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
		PNS	Non PNS		
1.	S1	0.788	0.675	0.2746	Valid
2.	S2	0.760	0.758	0.2746	Valid
3.	S3	0.656	0.649	0.2746	Valid
4.	S4	0.618	0.884	0.2746	Valid
5.	S5	0.681	0.658	0.2746	Valid

6.	S6	0.560	0.811	0.2746	Valid
7.	S7	0.790	0.661	0.2746	Valid
8.	S8	0.688	0.791	0.2746	Valid
9.	S9	0.642	0.647	0.2746	Valid
10.	S10	0.779	0.883	0.2746	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 7 : Hasil Validitas Data Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No	Pernyataan	r hitung		r tabel	Keterangan
		PNS	Non PNS		
1.	S1	0.664	0.645	0.2746	Valid
2.	S2	0.727	0.832	0.2746	Valid
3.	S3	0.895	0.642	0.2746	Valid
4.	S4	0.550	0.702	0.2746	Valid
5.	S5	0.757	0.724	0.2746	Valid
6.	S6	0.898	0.626	0.2746	Valid
7.	S7	0.663	0.654	0.2746	Valid
8.	S8	0.749	0.663	0.2746	Valid
9.	S9	0.615	0.616	0.2746	Valid
10.	S10	0.838	0.724	0.2746	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian data tabel 5,6 dan 7 di atas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian semua item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai baik PNS maupun Non PNS adalah valid.

Uji Reliabilitas

Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas, 0,60 jika *Crombach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikan 5%, jika $r_{alpha} > 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 8 : Hasil Reliabilitas Data

No.	Variabel	Cronbach Alpha (PNS)	Cronbach Alpha (Non PNS)	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0.772	0.683	0,60	Reliabilitas
2.	Komitmen Organisasi	0.855	0.746	0,60	Reliabilitas
3.	Kinerja Pegawai	0.782	0.696	0,60	Reliabilitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil perhitungan pada tabel 8 diatas, *Cronbach Alpha* untuk Pegawai PNS terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,772, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,855, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,782. Sedangkan untuk hasil perhitungan Non PNS terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,683, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,746, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,696. Hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka kuesionernya dinyatakan reliabel.

Tabel 9 Analisis Regresi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel	B		Beta		Prob. (sig)	
	PNS	Non PNS	PNS	Non PNS	PNS	Non PNS
Kepuasan Kerja (X_1)	0.439	0.459	0.566	0.487	0.053	0.163
Komitmen Organisasi (X_2)	0.289	0.212	0.236	0.119	0.126	0.443
(Const)	74.459	17.505			0.000	0.000
Multiple R	= 0.681	= 0.514				
R ²	= 0.421	= 0.265				
F-hitung	= 4.816	= 5.754				
F-tabel	= 2,870	= 2,870				
Prob	= 0,000	= 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2020

Uji Hipotesis

Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi) baik PNS maupun Non PNS terhadap variabel terikat (Kinerja). Dari perhitungan pada tabel 9 diatas diperoleh F_{hitung} untuk PNS = 4.816 Sedangkan untuk Non PNS = 5.754 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini

berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima, yang berarti variabel bebas Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Uji t (*uji parsial*)

Uji t baik PNS maupun Non PNS dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis H3, H4, H5 dan H6

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-hitung	t-tabel	Sig.	Pro.	Keputusan
Kepuasan Kerja PNS	Kinerja PNS	2.225	1.689	0.000	0.053	H3 diterima
Kepuasan Kerja Non PNS	Kinerja Non PNS	3.191	1.689	0.000	0.163	H4 diterima
Komitmen Organisasi PNS	Kinerja PNS	1.853	1.689	0.000	0.126	H5 diterima
Komitmen Organisasi Non PNS	Kinerja Non PNS	1.777	1.689	0.000	0.443	H6 diterima

Sumber : Data primer diolah, 2020

- Pengaruh Kepuasan Kerja PNS terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan Tabel 10 di atas hasil uji-t variabel Kepuasan Kerja PNS (X_1) secara statistik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} 2,225 lebih besar daripada t_{tabel} pada $df = 35$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,689 ($2,225 > 1,689$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

- Pengaruh Kepuasan Kerja Non PNS terhadap Kinerja Pegawai
Hasil signifikansi uji-t untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) Non PNS secara statistik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3,191 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 35$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,689 ($3,191 > 1,689$) atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
- Pengaruh Komitmen Organisasi PNS (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi PNS (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1,853 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 35$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1,689 ($1,853 > 1,689$) atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
- Pengaruh Komitmen Organisasi Non PNS (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Hasil uji t tabel 6 untuk Non PNS, variabel Komitmen Organisasi (X_2) secara statistik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1,777 lebih besar daripada t-tabel dengan derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.689 ($1,777 > 1,689$) atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji Anova

Hasil *One Way Anova* atau perbedaan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai PNS dan Non PNS disajikan pada Tabel 11, 12 dan 13 berikut ini :

Tabel 11 Hasil Uji One Way Anova

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kepuasan Kerja	Between Groups	198.577	1	198.577	61.851
	Within Groups	218.513	68	3.213	
	Total	220.671	69		

Komitmen Organisasi	Between Groups	16.355	1	16.355	6.086	.634.
	Within Groups	182.742	68	2.687		
	Total	199.097	69			
Kinerja Pegawai	Between Groups	19.222	1	19.222	4.526	.752
	Within Groups	288.857	68	4.247		
	Total	308.079	69			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 12 Hasil Signifikansi Anova

Variabel	Status Kepegawaian	Sig .	Keterangan (Signifikan/Tdk Sig)
Kepuasan Kerja (X_1)	PNS	0.000	Signifikan
	Non PNS	0.000	
Komitmen Organisasi (X_2)	PNS	0.634	Non Signifikan
	Non PNS	0.634	
Kinerja Pegawai (Y)	PNS	0.752	Non Signifikan
	Non PNS	0.752	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 13 Nilai Rata-rata Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai berdasarkan Status Kepegawaian.

Variabel	Status Kepegawaian	
	PNS	Non PNS
Kepuasan Kerja (X_1)	4,60	3,53
Komitmen Organisasi (X_2)	4,54	4,24
Kinerja Pegawai (Y)	4,56	4,27

Sumber : Data primer diolah, 2020

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Hasil uji hipotesis pertama yang menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi PNS memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan dimana F_{hitung} untuk PNS = 4,816 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,870$ dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Non PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.

Hasil uji hipotesis yang menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Non PNS Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi Non PNS juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan statistik dimana F_{hitung} untuk Non PNS = 5,754 lebih besar dari F_{tabel} = 2,870 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PNS secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai baik PNS maupun Non PNS secara simultan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) dan Latief, Syardiansyah dan Safwan (2019). Dengan adanya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sudah semestinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung harus semakin ditingkatkan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,

keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu dalam penelitian ini faktor empiris yang meliputi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat diperlukan baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun Non Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

Hasil uji signifikansi pengaruh kepuasan kerja PNS terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar ($2,225 > 1,689$) atau dengan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja PNS memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Non PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

Hasil uji signifikansi pengaruh kepuasan kerja Non PNS terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar ($3,191 > 1,689$) atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja Non PNS memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Tulungagung tersebut sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2010) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah afektif atau respons emosional terhadap berbagai aspek dari sebuah pekerjaan. Pekerja lebih puas dalam pekerjaan yang diberikan ketika para karyawan menemukan bahwa pekerja tersebut memiliki rekan kerja yang mudah bekerja samadalam satu perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) yang berjudul Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Ditinjau dari Status Kepegawaian, hasil

analisisnya menunjukkan bahwa Kepuasan Karyawan pada PT. Puskopkar Riau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puskopkar Riau dan juga penelitian Januar, Sydirum Agung, M. Azis Firdaus (2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS

Dari uraian uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja baik PNS dan Non PNS berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai sangat tergantung dengan Kepuasan Kerja yang ada. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi gaji/upah, pekerjaan / kondisi kerja, pengawasan, hubungan sosial dengan rekan kerja, kesempatan untuk maju merupakan faktor yang memberikan kepuasan kerja baik PNS dan Non PNS. Kondisi lingkungan tempat bekerja yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dan pengalaman kerja yang banyak.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

Signifikansi hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi PNS memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($1.853 > 1.689$) atau dengan melihat nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat diartikan Komitmen Organisasi PNS berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Non PNS Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

Signifikansi hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa komitmen organisasi Non PNS memberikan pengaruh

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. komitmen organisasi PNS memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($1.777 > 1.689$) atau dengan signifikansi sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dapat diartikan Komitmen Organisasi Non PNS secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian statistik, menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi baik pegawai PNS maupun Non PNS berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Kondisi empiris tersebut mendukung teori Allen, dkk. (dalam Sopiah, 2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyana (2015) dan Hendrajana (2017) yang menunjukkan hal senada bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Selain itu dengan adanya komitmen, diharapkan pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk kemajuan organisasi.

7. Perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PNS dan Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

Dilihat dari nilai rata-rata Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja PNS dan Kinerja pada tabel 13 Pegawai PNS mempunyai nilai rata-rata yang lebih baik dibanding dengan Non PNS. Hasil uji statistik diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai PNS lebih tinggi

dibanding pegawai Non PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, ditunjukkan dari nilai rata-rata kepuasan kerja PNS 4,60 sedangkan pegawai Non PNS 3,53. Dilihat dari nilai F test pada kepuasan kerja 61.851 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti ada perbedaan kepuasan kerja. Perbedaan Kepuasan Kerja PNS dan Non PNS adalah masalah gaji/upah dimana gaji untuk PNS sudah ditentukan oleh pemerintah pusat serta mendapat tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja sedangkan gaji / upah untuk pegawai Non PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung ditentukan oleh kebijakan daerah yang tertuang dalam Harga Satuan Pokok Kegiatan (HSPK). Selain itu pegawai PNS mendapat kesempatan untuk promosi jabatan, dimana kesempatan ini tidak diperoleh oleh pegawai Non PNS. Hasil Penelitian ini menguatkan pendapat Burgess (2006) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Sedangkan untuk variabel Komitmen organisasi dilihat dari pengujian statistik, hasil uji statistik diketahui bahwa Komitmen Organisasi pegawai PNS mempunyai rata-rata yang lebih tinggi dibanding pegawai Non PNS, ditunjukkan dari nilai rata-rata Komitmen Organisasi PNS 4,54 sedangkan pegawai Non PNS 3,24. Dilihat dari nilai F test pada kepuasan kerja 6.086 dengan signifikansi sebesar $0,634 < 0,05$, berarti ada tidak ada perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi pegawai PNS dan Non PNS. Pegawai PNS maupun Non PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, terbukti dari nilai tanggapan responden pada variabel Komitmen Organisasi pada setiap indikatornya menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Blau & Boal (dalam Sopiah 2013), menyebutkan Komitmen Organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliandri dan Karyadi (2016), tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian Windasari dan Budiani (2018) dan penelitian Wirakusuma dan Sintaasih (2015) yang menunjukkan

bahwa status Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. Tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS di di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung menunjukkan bahwa bekerja di instansi pemerintahan mempengaruhi status sosial seseorang sehingga baik pegawai PNS dan Non PNS sama berkomitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu tidak adanya perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi pegawai PNS dan Non PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung disebabkan karena semakin sempitnya lowongan pekerjaan, sehingga membuat Pegawai Non PNS harus berpikir ulang untuk meninggalkan pekerjaan.

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi PNS secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi Non PNS secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
3. Kepuasan kerja PNS mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berarti semakin baik nilai kepuasan kerja semakin baik pula kinerja pegawai PNS.
4. Kepuasan kerja Non PNS mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berarti semakin baik nilai kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Non PNS berarti semakin baik pula kinerjanya dan bila kepuasan kerja menurun akan berakibat pada penurunan kinerja.
5. Komitmen organisasi PNS mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
6. Komitmen Organisasi Non PNS mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

7. Secara rata – rata kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai PNS lebih tinggi dibanding Non PNS. Dilihat dari hasil analisis uji anova menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja baik itu pegawai PNS maupun Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Untuk komitmen organisasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi PNS dan Non PNS. Untuk variabel kinerja juga menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai PNS dan Non PNS.

Referensi

- Alex S Nitisemito. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Al-Ma'ruf, Ali Imron. (2012). *Metode Penelitian (Hand Out)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Burgess, John. Julia, Connel (2006). *Temporary work and Human Resources Management Issues Challages and Responses. Personal Review* : 35(2), pp.129
- Hendrajana, I. G., Sintaasih, D. K., & P, P. S. 2017. Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 1-28.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2016). *Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. *Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*, ISBN 978-602-60569-2-4.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latief, Abdul, Syardiansyah dan Muhammad Safwan. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*. ISSN. 2088-527x.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maruf, Andi Awaluddin. (2013). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Makassar*. Tesis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Priyono, Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sari, Risna Novia. (2016). *Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Ditinjau dari Status Kepegawaian*. (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunung Kidul). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. (2013). *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis. Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Widyana, I Gusti Ngrurah. (2015). *Efektifitas Moderasi Status Kepegawaian pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Denpasar Tesis. Universitas Udayana.
- Windsari, Rosinta dan Budiani, Meita Santi. (2018). *Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik*. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 05 Nomor. 03.
- Wirakusuma dan Sintaasih. (2015). *Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap*

Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perbubungan dan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali. Ejournal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 4, No.3.

Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.