

PENGARUH PENGHARGAAN ATASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN PIDIE

Syamsul Akmal (1) Sarbunis (2)

1,2 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur
syamsul_akmal24@yahoo.com⁽¹⁾ Sarbunisasnawi32@gmail.com⁽²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk “**Pengaruh Penghargaan Atasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie**”. Dimana variabel independen yaitu Penghargaan Atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependennya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,801 + 0,382X_1 + 0,436X_2$. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 43,6% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Penghargaan atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 81,6%. Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel Penghargaan atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 81,6%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie dan sebesar 18,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Penghargaan Atasan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to "The Influence of Superior Appreciation and Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction at the Food and Agriculture Service of Pidie Regency". Where the independent variables are Boss Award (X_1) and Organizational Commitment (X_2) and Employee Job Satisfaction (Y) as the dependent variable. The sample in this study amounted to 77 respondents. Based on the results of the study, the regression equation was obtained: $Y = 4.801 + 0.382X_1 + 0.436X_2$. Based on the results of the analysis above, it can be concluded that from the two variables studied, it turns out that the Organizational Commitment variable (X_2) has the most dominant influence of 43.6% on Employee Job Satisfaction at the Food and Agriculture Service of Pidie Regency. The relationship between the dependent and independent variables, namely the supervisor's appreciation variable (X_1) and Organizational Commitment (X_2) on Employee Job Satisfaction at the Agriculture and Food Service of Pidie Regency with a correlation index of 81.6%. This means that the relationship is very strong. Then the index of determination of each variable Development of the Superior Award variable (X_1) and Organizational Commitment (X_2) is 81.6%, this means that it has a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Agriculture and Food Service Office of Pidie Regency and 18.4% which is influenced by other variables not examined in this study.

Key words: Supervisor's Appreciation, Organizational Commitment, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Penghargaan merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Penghargaan merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Penghargaan diberikan dalam bentuk hadiah yang bersifat uang merupakan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka terhadap masyarakat. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya instansi) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh instansi, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Beberapa instansi kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut

individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan

dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie, Merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kegiatan produksi dan produktivitas komoditas tanaman pangan, penyerapan tenaga kerja, pendapatan petani, permintaan masyarakat konsumen, Investasi, pemasaran dan pengolahan hasil pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan itu adalah sumbangan holtikultura, peningkatan produksi bagi Devisa Negara dalam bidang pertanian sejak jaman penjajahan sampai saat ini.

Penghargaan atasan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoko, 2010:103).

Menurut Simamora (2011:514) "Penghargaan atasan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa : "Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya".

Menurut Abdurrahmat (2009:54) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis bahwa penghargaan atasan dan komitmen

organisasi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie. Sedangkan Obyek Penelitian ini akan membahas tentang deskripsi perusahaan, deskripsi responden, dan analisis indeks jawaban responden per variabel independen dan dependen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie yang berjumlah 154 Pegawai.

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek penelitian (populasi) kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika jumlah populasinya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-20% atau 25-50% (sudjana, 2012:131).

Berdasarkan cara pengambilan sampel yang telah dijelaskan di atas, penulis mengambil sampel 50% dari keseluruhan populasi, yaitu 50% x 154 populasi yaitu 77. Maka jumlah sampel adalah 77 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa

data opini dan kuesioner yang disebar. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan Penghargaan dari atasan dan Komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Peralatan Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2009: 256).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien regresi variabel
X_1	=	Penghargaan atasan
X_2	=	Komitmen organisasi
e	=	error

Pengujian Hipotesis

H0 : Variabel-variabel bebas (Penghargaan dari atasan dan Komitmen organisasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Ha : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (Penghargaan dari atasan dan Komitmen organisasi) secara

signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji F dan uji t yaitu pada tingkat keyakinan (*convindend interval 95%*) atau tingkat kesalahannya (*alpha*) α sebesar 0.05. Pada tingkat keyakinan (*convided interval 95%*) atau tingkat kesalahan (*alpha*) α sebesar 0,05 maka apabila nilai signifikan < dari nilai alpha (5%) maka H_a di terima dan sebaliknya apabila nilai signifikan > dari nilai alpha (5%) maka H_a di tolak.

Untuk mempercepat perhitungan dalam penelitian ini digunakan alat bantu komputer melalui software SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas butir-butir dari kuisisioner ini dilakukan secara statistik, yaitu menggunakan metode korelasi *product moment*, dengan kriteria penentuan jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien dari tabel nilai-nilai kritis r , yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah **0.221**. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5%(77)	Ket
X ₁	X1.1	0,753	0.221	Valid
	X1.2	0,743	0.221	Valid
	X1.3	0,758	0.221	Valid
	X1.4	0,683	0.221	Valid
	X1.5	0,706	0.221	Valid
X ₂	X2.1	0,674	0.221	Valid
	X2.2	0,815	0.221	Valid
	X2.3	0,747	0.221	Valid
	X2.4	0,752	0.221	Valid
	X2.5	0,719	0.221	Valid
Y	Y1	0,659	0.221	Valid
	Y2	0,716	0.221	Valid
	Y3	0,719	0.221	Valid
	Y4	0,754	0.221	Valid
	Y5	0,633	0.221	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2019)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing-masing item lebih besar dari r

tabel (0.261), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan ditunjukkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya keandalan digambarkan melalui koefisien reliabilitas dalam suatu rangka tertentu. Dalam pengujian kehandalan digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap

sekelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Nilai koefisien alpha bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dan untuk nilai alphanya = 0,60 atau kurang memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya.

Tabel Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	ItemVariabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Penghargaan Atasan (X_1)	5	0,755	Handal
2	Komitmen Organisasi (X_2)	5	0,792	Handal
3	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,728	Handal

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu Variabel Penghargaan Atasan (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,755, dan Variabel Komitmen Organisasi (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,792 serta variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,728.

Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat reliabilitas

atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrumen penelitian.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau nonmultikolinearitas artinya data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Variabel Penghargaan Atasan (X_1)	3.035	Non Multikolinearitas
Variabel Komitmen Organisasi (X_2)	3.035	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi

validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Pembahasan

Pengaruh Penghargaan Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie

Untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Dimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	4,801	795		6,039	1,665	,000
Penghargaan Atasan (X ₁)	,382	,072	,443	5,291	1,665	,000
Komitmen Organisasi (X ₂)	,436	,071	,512	6,115	1,665	,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,911 ^a Koefisien Determinasi (R ²) = 0,829 Adjusted R Squares = 0,825 F _{hitung} = 179,636 F _{tabel} = 2,73 Sign F = .000 ^b						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2020)

Dari output SPSS diatas dengan dipergunakan model regresi berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,801 + 0,382X_1 + 0,436X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,801 artinya jika Penghargaan atasan (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie adalah sebesar 4,801 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan

Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.

2. Nilai koefisien regresi Penghargaan atasan sebesar 0,382 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Penghargaan atasan (X₁), akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 38,2%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie dapat dikatakan sangat baik.
3. Nilai koefisien regresi Upah kerja sebesar 0,436 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan Komitmen Organisasi (X₂), akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 43,6%. Ini berarti terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai

Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa dari keduavariabel yang diteliti, ternyata variabel Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 43,6% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel Penghargaan atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 81,6% Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Pengembangan variabel Penghargaan atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 81,6%, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie dan sebesar 18,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Pembuktiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	240,578	2	120,289	179,636	2.73	0.000
	Residual	49,552	74	,670			
	Total	290,130	76				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2019)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 179,636 > F_{tabel} 2.73$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel Penghargaan atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,801	795		6,039	1,665	,000
	Penghargaan atasan (X_1)	,382	,072	,443	5,291	1,665	,000
	Komitmen Organisasi (X_2)	,436	,071	,512	6,115	1,665	,000

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2020)

Variabel Penghargaan atasan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 5,291 > t_{tabel} 1,665$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan atasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Variabel Komitmen Organisasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 6,115 > t_{tabel} 1,665$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Penghargaan Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie” adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 179,636 > F_{tabel} 2,73$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya bahwa variabel Penghargaan atasan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Variabel Penghargaan atasan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 5,291 > t_{tabel} 1,665$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan atasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

Variabel Komitmen Organisasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 6,115 > t_{tabel} 1,665$, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Pidie.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun (2009), *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Abdul Kadir. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Andi. Yogyakarta.
- Abdurrahmat Fathoni, 2009 “ *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Rineka Cipta.
- Abdurrahmat Fathoni. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan*. Skripsi. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Achmad, D Sediaoetama. (2010). *Ilmu Gizi*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Alwi dan Sutrisno. 2013. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham Perusahaan Manufaktur*.
- Bangun Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pertama : Erlangga
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Ivancevich, J. M. Konopaske, Robert, Dan Matteson, M. T. (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Kuswadi, (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Machfudz. (2010). *Metodologi Riset. Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mahsun, Mohamad, (2010). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Manullang (2010) *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Manullang, M. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marwansyah (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua . Bandung : ALFABETA, CV.
- Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Bambang. (2009). *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Rivai Veithzal, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Schermerhorn, John R. (2010). *Exploring Management*, 3th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta

Sopiah, 2009, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sudjana (2012) *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono, Dr. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA

Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Veithzal Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana