

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR CAMAT  
AIR HANGAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**TERA INFAKA, ARDIANTO ARSAN, BADRIZAL**

**STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

**Email:**

[terainfaka0@gmail.com](mailto:terainfaka0@gmail.com)  
[ardiantoarsan@gmail.com](mailto:ardiantoarsan@gmail.com)  
[badrizal1971@gmail.com](mailto:badrizal1971@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Responden in this study were the State Civil Servant (ASN) at the Air Hangat District Office, totaling 20 people. The analytical tool used in this research is Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression and Path Analysis, by performing a Regression test. The result show that : 1. Job Satisfaction is not significant to Performance, it is know that  $t_{count} > t_{table}$  is  $(1.373 < 1.734)$  with a significant level of 0,186 (significance  $> 5\%$ ). Than there is an in significant influence between Job Satisfaction (X) on Performance (Y). 2. Organizational Commitment has a positive and significant impact on Performance, it is know that  $Tubel$  is  $2,415 > 1,734$  with a significant level of 0,027 (significance  $< 5\%$ ). Than there is a significant influence between Organizational Commitment (Z) on Performance (Y). 3. Job Satisfaction and Organizational Commitment together have a positive effect on Performance, this is proven by the  $F_{hitung}$  value of 80.422 and  $F_{table}$  3,55 with a significance of 0,000 therefore  $F_{count} > F_{table}$  ( $80.422 > 3,55$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  Accepted. With a significant value smaller than 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), it can be ignored that Job Satisfaction and Organizational Commitment together have a positive and significant effect on Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Air Hangat District Office. 4. Through Path Analysis and testing in this study, it shows that the variable of Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on on Performance with Organizational Commitment as a mediator. Because the  $t_{count}$  is 2,883 with a significance level of 5%. For a  $t_{table}$  at the 0,05 significance level and  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ), the table test size is 2,101. So  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,883 > 2,101$ ), it can be denied that the mediation coefficient of 1.270302 is significant. This means that Organizational Commitment can be a mediator in the influence of Job Satisfaction on Performance at State Civil Apparatus at The Air Hangat Head Office.*

*Keywords : Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitmen.*

## ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Air Hangat yang berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1.373 < 1.734$  dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi  $> 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y). 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 1.734$  dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi  $< 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitemn Organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Air Hangat. 4. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Komitmen Organisasi dapat menjadi mediator dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Air Hangat.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja dan Komitmen Organisasi.

## I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan instansi ataupun organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan suatu instansi ataupun organisasi. Dukungan dari instansi ataupun organisasi berupa pengarahan dari seorang pimpinan, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman. Disamping itu juga dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci

pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi/perusahaan.

Selain meningkatkan kepuasan kerja, pemberian kompensasi dalam bentuk Kepuasan Kerja dapat pula meningkatkan komitmen organisasi (Prasetyo, 2013). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Aftab, 2012). Suwardi (2011) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai & loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai & tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja (Verawati, 2013). Chairy (2002) menjelaskan bahwa karyawan yg memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil & lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik.

Keberhasilan organisasi cenderung mengikuti pola pengembangan sebagaimana organisasi itu tumbuh dan berkembang, oleh sebab itu sebelum perencanaan berperan dalam mewujudkan kinerja yang baik guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seorang pimpinan harus mampu bersifat fleksibel dan dapat beradaptasi dengan mudah untuk mengantisipasi perubahan dimasa yang akan datang, hal ini memberikan petunjuk bahwa cara ia memimpin memberikan arah terhadap pencapaian kinerja bawahannya.

Kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Namun faktor kesejahteraan pegawai juga merupakan elemen penting yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kinerja dan tujuan organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Proposal **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Air Hangat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”**.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terdapat beberapa permasalahan pokok yang sering dihadapi oleh satuan kerja pada kantor Camat Air Hangat diantaranya :

1. Belum tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh Aparatur Sipil Negara, diakibatkan pemberian hak pegawai sering terlambat.
2. Belum Optimalnya Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat capaian sasaran kerja masing-masing pegawai.
3. Belum berjalannya kerjasama yang baik antar pegawai, dan terjadi ketidak kompakkan antara sesama anggota tim dalam melaksanakan tugas, dan sering terjadi perbedaan pendapat.
4. Pembagian kerja yang tidak merata, tertumpu pada sekelompok orang, yang mana pekerjaan di suatu bagian dilimpahkan kepada bagian lain yang bukan wewenangnya.

## II. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik *Path Analysis* yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian. *Path Analysis* (Analisis Jalur) yaitu merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai, dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh ASN pada Kantor Camat Air Hangat yang ditetapkan sebanyak 24 orang.

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Husgianto, (2013:28 ) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 orang.

### **Responden**

Menurut Sugiyono (2011:162) Responden adalah orang yang menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Responden dalam penelitian seluruh ASN pada Kantor Camat Air Hangat yang telah ditetapkan berjumlah 24 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh dari individu atau orang yang secara langsung diperoleh dilapangan/objek penelitian berasal dari ASN pada kantor camat Air Hangat. Sedangkan data Sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dapat berupa, literatur, buku dan laporan lainnya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total

kurang dari 0.3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0.05$ , maka koefisien korelasi tersebut signifikan. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r=0.3$ . (Arikunto,2008:72)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan kriterium uji bila *correlated item – total correlation* lebih besar dibandingkan dengan 0.3 maka data merupakan *construck* yang kuat (valid) (Masrun dalam Sugiyono, 2009:188).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan, data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis.

### Skala Likert

Data diperoleh dari instrumen penelitian maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju	( SS )	Skor 5
2. Setuju	( S )	Skor 4
3. Kurang Setuju	( KS )	Skor 3
4. Tidak Setuju	( TS )	Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju	( STS )	Skor 1

### Uji Prasyarat

#### Uji Normalitas

Menurut Misbahuddin, dkk, (2005:54) Uji Normalitas adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Statistik parametrik dapat digubakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 16.00 *Statistic for windows*. Uji Kolmogrov – Smirnov, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Menurut Misbahuddin, dkk, (2005:63) Uji Linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linier. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 16.00 *Statistic For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka kesimpulannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 16.00. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Menentukan formasi H0 dan H1  
H0 :  $b_1 = 0$ , maka variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.  
Ha :  $b_1 \neq 0$ , maka variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. *Level Of Significant*  
Jika Sig  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka H0 diterima dan Ha ditolak  
Jika Sig  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) maka Ha diterima dan H0 ditolak
- c. Menentukan Kriteria Pengujian  
H0 ditolak apabila t hitung  $< t$  tabel  
H1 ditolak apabila t hitung  $> t$  tabel  
Kesimpulan :  
Apabila t hitung  $\geq t$  tabel maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.  
Apabila t hitung  $< t$  tabel maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

#### Uji Hipotesis F

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara variabel X dan Z terhadap variabel Y, dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika Sig F > 0,05 ( $\alpha$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Jika Sig F < 0,05 ( $\alpha$ ) maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

### Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung atau Intervening (Perantara)

Uji Efek Mediasi atau Intervening sering juga disebut *Path Analysis* (Analisis Jalur) merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode Analisis Jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebuah akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Didalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Imam Ghazali, 2012).

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui variabel *intervening* (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikebal dengan uji Sobel (*Sobel Test*) Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Variabel tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X → Z (a) dengan jalur Z → Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c') dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S<sub>a</sub> dan S<sub>b</sub>, besarnya standar *error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S<sub>ab</sub> dapat dihitung dengan rumus *Sobel test* dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka selanjutnya menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

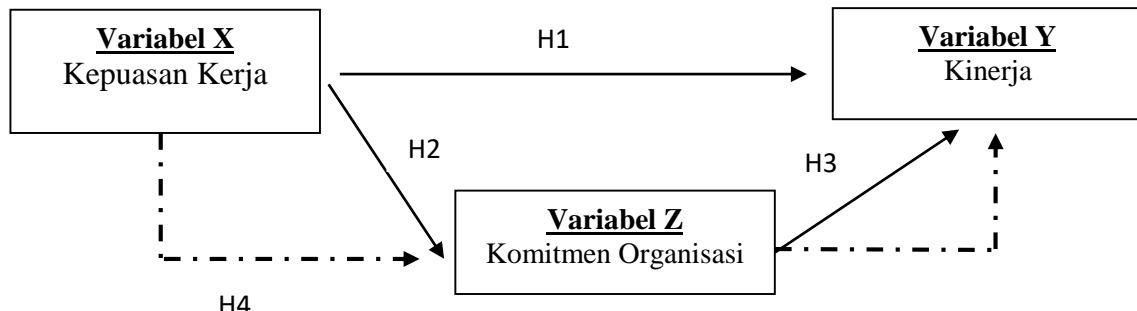
$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Setelah nilai t<sub>hitung</sub> diketahui, kemudian dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghazali, 2012 : 225).

Hubungan variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja dimediasi Komitmen Organisasi dapat digambarkan dalam *Path Analysis* berdasarkan pendapat Haryono dalam Anoki Herdian (2010:37) pada gambar 3.1 sebagai berikut :

**Gambar 3.1.**

**Path Analysis Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja dimediasi Komitmen Organisasi**



Kemudian dilakukan Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dan implikasinya terhadap Komitmen Organisasi. Dalam Regresi Linear Berganda terdapat 3 variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (X), yaitu Kepuasan Kerja.
2. Variabel Intervening (Z), Yaitu Komitmen Organisasi.
3. Variabel Terikat (Y), Yaitu Kinerja.

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = b_1X_1 + b_2Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- B<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien garis regresi
- X = Kepuasan Kerja
- Z = Komitmen Organisasi
- e = residual atau prediction error

### III. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab III diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $1.373 < 2,101$  dengan tingkat signifikan 0,186 ( signifikansi  $> 5\%$  ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y).
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 2,101$  dengan tingkat signifikan 0,027



- (signifikansi < % 5%). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y).
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (80.422 > 3,55) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05 ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Air Hangat.
  4. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  (20-2=18) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,346 > 2,101) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,839302 signifikan. Yang berarti Komitmen Organisasi dapat menjadi mediator dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Air Hangat.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar 1.373 < 2,101 dengan tingkat signifikan 0,186 ( signifikan > 5% ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y).
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di ketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2.415 > 2,101 dengan tingkat signifikan 0,027 (signifikan < % 5%). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y).
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (80.422 > 3,55) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Air Hangat.
4. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,346 dengan tingkat signifikan sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dan  $df = n-k$  (20-2=18) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi

$t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 2,346 > 2,101 ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,839302 signifikan. Yang berarti Komitmen Organisasi dapat menjadi mediator dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Air Hangat.

## V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 1995, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothy. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Pebi Julianto. 2014. *Evaluasi Pelaksanaan Program Satu milyar Satu kecamatan (Samisake) di kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi tahun 2014*. OSF Preprints. Jakarta.

- Pebi Julianto. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, *Manajen Personalia*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi dan Pemerintahan*, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, *Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur*, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja dan Personalia*, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Undang-Undang No 43 tahun 1999, tentang perubahan atas UU nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pengeolaan Keuangan Daerah Khususnya yang tercantum pada asal 39.
- Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006.