

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakter Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung berjumlah 36 orang.

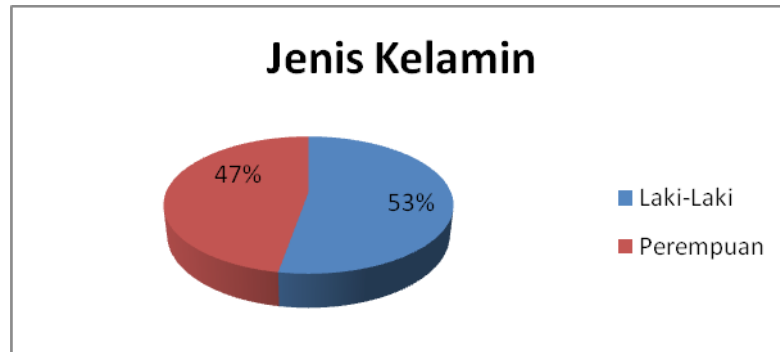
Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19	47,2%
2	Perempuan	17	58,2%
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah tahun 2017*

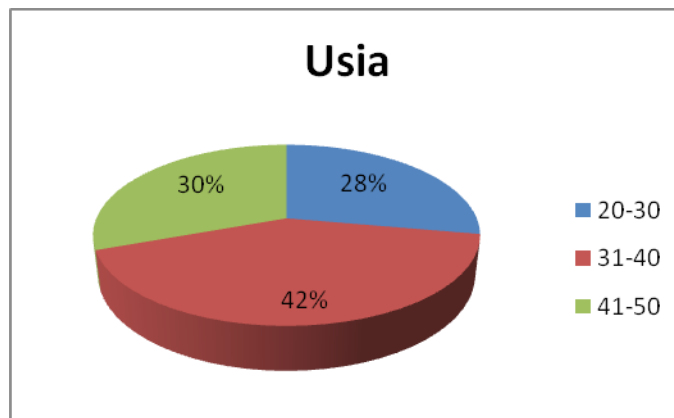


Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin Laki-Laki memiliki frekuensi sebanyak 19 orang atau 47,2% dan jenis kelamin Perempuan memiliki frekuensi sebanyak 17 orang atau 58,2%.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	10	27,8
2	31 – 40	15	41,7
3	41 – 50	11	30,6
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah tahun 2017*

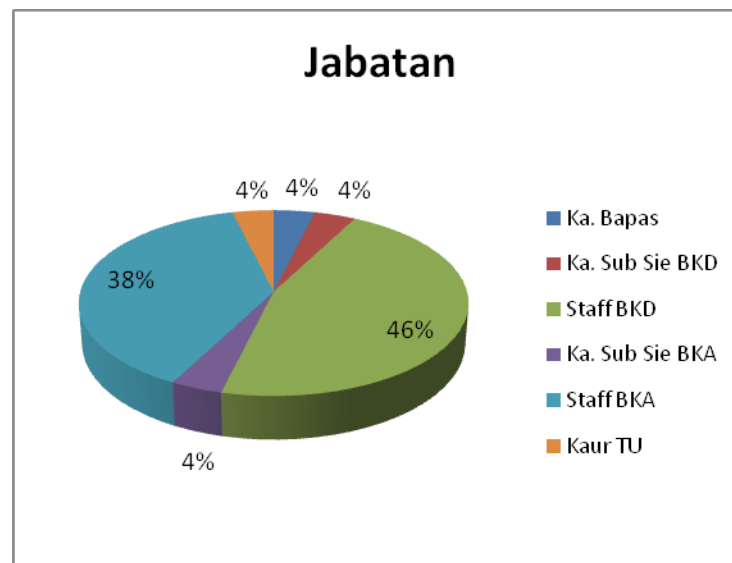


Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan usia 20 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 orang atau 27.8%, usia 31 – 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 15 orang atau 41,7% dan usia 41 – 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau 30,6 %.

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Jabatan**

NO	Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Ka. Bapas	1	2,8
2	Ka. Sub Sie BKD	1	2,8
3	Staff BKD	12	33,3
4	Ka. Sub Sie BKA	1	2,8
5	Staff BKA	10	27,8
6	Kaur TU	1	2,8
7	Staff TU	10	27,8
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Data diolah tahun 2017*



Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan jabatan Staff BKD memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 33,3% dan sisanya Ka. Bapas, Ka. Sub

Sie BKD, Ka. Sub Sie BKA dan Kaur TU yang memiliki frekuensi sebanyak 1 orang atau 2,8% sedangkan Staff BKA dan Staff TU yang memiliki frekuensi 10 orang atau 27,8%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuisioner yang disebar kepada 36 responden sebagai berikut :

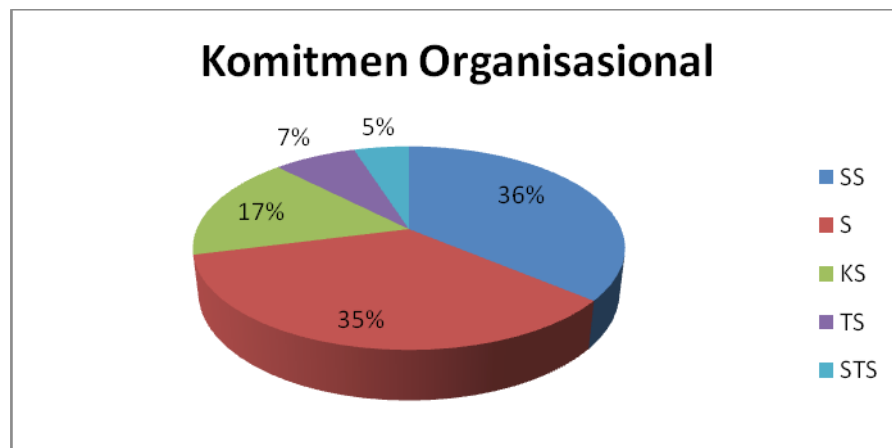
**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai terikat secara emosional pada kantor ini.	13	36,1	11	30,6	5	13,9	4	11,1	3	8,3
2	Bangga menjadi bagian dari kantor	12	33,3	12	33,3	6	16,7	3	8,3	3	8,3
3	Pegawai selalu ingin melakukan yang terbaik untuk kantor.	15	41,7	12	33,3	4	11,1	2	6,6	3	8,3
4	Berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi.	14	38,9	13	36,1	5	13,9	4	11,1	0	0,0
5	Berupaya melibatkan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor.	17	47,2	8	22,2	5	13,9	3	8,3	3	8,3
6	Pegawai selalu berupaya berfikir positif dalam melakukan kerjanya.	8	22,2	16	44,4	9	25,0	3	8,3	0	0,0
7	Berusaha untuk tetap setia	13	36,1	13	36,1	7	19,4	2	5,6	1	2,8

	atau loyal pada kantor.										
8	Tetap bekerja di kantor ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan.	13	36,1	16	44,4	5	13,9	1	2,8	1	2,8
9	Pegawai selalu berusaha untuk mencapai tujuan kantor.	12	33,3	12	33,3	8	22,2	2	5,6	2	5,6

Sumber: Data diolah tahun 2017



Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pernyataan paling tinggi pada variabel komitmen organisasional yaitu Berupaya melibatkan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden (47,2%) dan Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden yaitu Pegawai selalu berupaya berfikir positif dalam melakukan kerjanya.,sangat setuju sebanyak 8 responden (22,2%)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (X<sub>2</sub>)**

	Jawaban				
	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kantor memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	16	44,4	13	36,1	4	11,1	2	5,6	1	2,8
2	Keputusan terhadap penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan.	16	44,4	11	30,6	7	19,4	2	5,6	0	0,0
3	Kantor selalu mengoptimalkan sumber daya pegawai yang ada untuk menjalankan kinerjanya.	14	38,9	14	38,9	5	13,9	2	5,6	1	2,8
4	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan kantor.	15	41,7	9	25,0	6	16,7	2	5,6	4	11,1
5	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	11	30,6	12	33,3	7	19,4	3	8,3	3	8,3
6	Pegawai tidak pernah kesulitan dalam menjalankan tugasnya.	10	27,8	12	33,3	7	19,4	4	11,1	3	8,3
7	Kantor menghargai ketepatan waktu kinerja pegawai.	13	36,1	13	36,1	7	19,4	2	5,6	1	2,8
8	Masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.	9	25,0	10	27,8	8	22,2	4	11,1	5	13,9
9	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugasnya sesuai deadline yang telah ditetapkan.	10	27,8	14	38,9	5	13,9	4	11,1	3	8,3

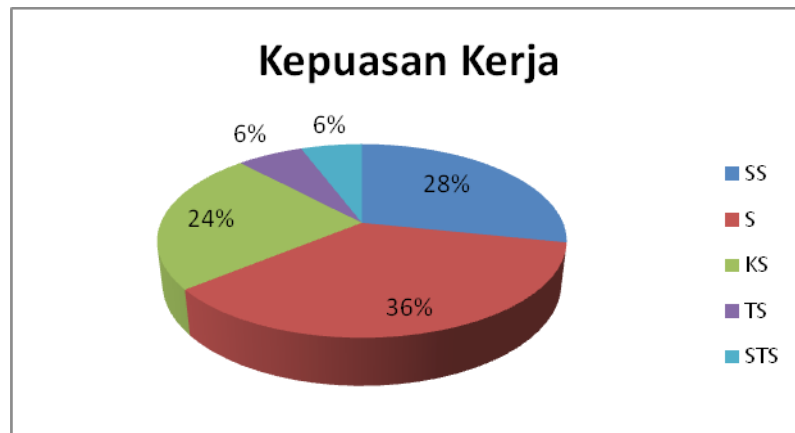
Sumber: Data diolah tahun 2017



	pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada	7	19,4	15	41,7	10	27,8	2	5,6	2	5,6
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	9	25,0	10	27,8	12	33,3	3	8,3	2	5,6
3	Pemberian gaji sesuai pada waktunya.	11	30,6	15	41,7	7	19,4	1	2,8	2	5,6
4	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.	7	19,4	15	41,7	10	27,8	2	5,6	2	5,6
5	Sistem promosi di kantor terlaksana dengan adil.	9	25,0	10	27,8	12	33,3	3	8,3	2	5,6
6	Kantor memberikan jenjang karir yang adil.	11	30,6	15	41,7	7	19,4	1	2,8	2	5,6
7	Pimpinan selalu memotivasi pegawai dalam bekerja.	11	30,6	15	41,7	8	22,2	1	2,8	1	2,8
8	Pimpinan selalu membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	11	30,6	10	27,8	9	25,0	4	11,1	2	5,6
9	Rekan kerja selalu memberikan dorongan.	14	38,9	12	33,3	8	22,2	1	2,8	1	2,8
10	Tidak adanya kesulitan bekerja bersama – sama di dalam team.	13	36,1	14	38,9	7	19,4	1	2,8	1	2,8
11	Tidak adanya kesulitan bekerja bersama – sama di dalam team.	9	25,0	10	27,8	8	22,2	4	11,1	5	13,9
12	Fasilitas kerja yang baik memudahkan pegawai bekerja.	10	27,8	14	38,9	5	13,9	4	11,1	3	8,3

Sumber: Data diolah tahun 2017





Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan paling tinggi pada variabel Kepuasa Kerja yaitu Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada, Pemberian gaji sesuai pada waktunya, Kantor memberikan jenjang karir yang adil dan Pimpinan selalu memotivasi pegawai dalam bekerja yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (41,7%). Pernyataan yang paling rendah di respon oleh responden yaitu Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan., sangat setuju sebanyak 7 responden (19,4%).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk pengujian validitas dilakukan dengan penyebaran kuisioner ke 36 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.0. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

Bila Probabilitas (Sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila Probabilitas (Sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional( $X_1$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,013	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,016	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,013	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,032	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber: Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji semua pernyataan variable Komitmen Organisasional( $X_1$ ), menunjukkan semua nilai sig lebih kecil dari alpha artinya semua butir pernyataan variable Komitmen Organisasional memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuisisioner.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai( $X_2$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,034	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,007	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber: Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji semua pernyataan variable Kinerja Pegawai ( $X_2$ ), menunjukkan semua nilai sig lebih kecil dari alpha artinya semua butir pernyataan variable Kinerja pegawai memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuisisioner.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,019	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,007	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,035	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,022	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,020	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 11	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber: Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel Kepuasan Kerja(Y) menunjukkan semua nilai sig lebih kecil dari alpha artinya semua butir pernyataan variable kepuasan kerja pegawai memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuisisioner.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuisisioner digunakan dengan menggunakan *alpha Corombach*. Hasil uji Reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 4.10**

### Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable di atas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpa Crombach	Keterangan
Komitmen Organisasional (X <sub>1</sub> )	0,541	Sedang
Kinerja Pegawai (X <sub>2</sub> )	0,587	Sedang
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,579	Sedang

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Kinerja Pegawai sebesar 0,587 dan nilai reliabilitas terendah adalah Komitmen Organisasional sebesar 0,541.

## 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

### 4.3.1 Linieritas

Uji linieritas adalah untuk melihat spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian menggunakan SPSS 21.0.

Rumus Hipotesis:

Ho: Model Regresi berbentuk linier.

Ha: Model Regresi tidak berbentuk linier.

Dengan criteria:

1. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0,05 ( $\alpha$ ) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut adalah hasil uji linieritas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linier Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	0,556	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Kinerja Pegawai (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)	0,795	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2017*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,556 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variable Kinerja Pegawai (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,795 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan

variable lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari 1 variabel sebagai indikatornya yaitu: Komitmen Organisasional (X1), Kinerja Pegawai (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi linier berganda:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,626	0,392

*Sumber: Data Diolah Tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4. 13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,626 artinya tingkat hubungan antara Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai adalah kuat positif. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square ) sebesar 0,392 artinya bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai sebesar 0,379 atau 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi factor/variable lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std. Error
Konstanta (Kepuasan Kerja Pegawai)	11,060	7,444
Komitmen	0,841	0,164

Organisasional		
Kinerja Pegawai	0,496	0,152

*Sumber: Data Diolah Tahun 2017*

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 11,060 + 0,841X_1 + 0,496X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error Term

X1 = Komitmen Organisasional

X2 = Kinerja Pegawai

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 11,060 menyatakan bahwa jika tidak ada skor komitmen organisasional dan kinerja pegawai maka skor kepuasan kerja

pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah sebesar 11,060.

- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,841$  menyatakan bahwa setiap penambahan Komitmen Organisasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung sebesar 0,841 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,496$  menyatakan bahwa setiap penambahan Kinerja Pegawai sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung sebesar 0,496 satuan.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variable independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < alpha (0,025) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai sig > alpha (0,025) maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.15**

Hail Uji Koefisien Regresi Komitmen Organisasional ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
Komitmen Organisasional ( $X_1$ )	2,940	0,006
Kinerja Pegawai ( $X_2$ )	3,262	0,003

Sumber : Data Diolah Tahun 2017



1. Komitmen Organisasional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

Ha : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

Dari tabel 4. 14 terlihat pada variable Komitmen Organisasional (X1) bahwa nilai  $t_{hitung} (2,940) > t_{tabel} (1,68)$  dan nilai sig  $(0,006) < (0,025)$  maka Ho ditolak. Artinya Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

2. Kinerja Pegawai (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Kinerja Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

Ha : Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

Dari tabel 4. 14 terlihat pada variable Kinerja Pegawai (X1) bahwa nilai  $t_{hitung} (3,262) > t_{tabel} (1,68)$  dan nilai sig  $(0,003) < (0,025)$  maka Ho ditolak. Artinya Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama – sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Komitmen Organisasional (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Ho : Komitmen Organisasional (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

Ha : Komitmen Organisasional (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai pada Balai Pengawasan Kelas II Bandar Lampung.

Dengan criteria :

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho diolak, Ha diterima.

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, Ha ditolak.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

$F_{hitung}$	Signivikansi
10,637	0,000

*Sumbner : Diolah Tahun 2017*

Dari tabel 4.16 dilihat bahwa  $F_{hitung} (10,637) > F_{tabel} (3,18)$  maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya Komitmen Organisasional (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

#### 4.6 Pembahasan

Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan Komitmen akan menimbulkan sebuah reaksi Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Hal tersebut di dukung dengan teori yang menjelaskan Komitmen organisasional mencerminkan

sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. (Wibowo,2015).

Kinerja Pegawai akan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung, artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan Kinerja akan menimbulkan sebuah reaksi Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh factor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut. Kaswan (2015, p.105).

Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Hali ini didukung dengan teori yang menjelaskan suatu organisasi yang ingin meningkatkan komitmen suatu organisasinya kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan komitmen organisasinya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara komitmen organisasional yang baik serta kinerja pegawai yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh komitmen organisasional dan kinerja pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.(Wibowo, 2015)