

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung yang berjumlah 54 orang. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	57,4
2	Perempuan	23	42,6
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang.

**Tabel 4.2**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	24	44,4
2	31 – 40	22	40,7
3	41 – 50	8	14,8
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 - 30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	6	11,1
2	Sarjana	32	59,3
3	Pasca Sarjana	16	29,6
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang pendidikannya sarjana sebanyak 32 orang.

**4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 54 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya terikat secara emosional pada instansi ini.	20	37,0	21	38,9	9	16,7	4	7,4	0	0,0
2	Saya bangga menjadi bagian dari instansi ini.	15	27,8	25	46,3	11	20,4	3	5,6	0	0,0
3	Saya berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi.	14	25,9	14	25,9	26	48,1	0	0,0	0	0,0
4	Saya berupaya melibatkan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi.	17	31,5	19	35,2	18	33,3	0	0,0	0	0,0

5	Saya berusaha untuk tetap setia atau loyal pada instansi tempat saya bekerja.	12	22,2	23	42,6	16	29,6	3	5,6	0	0,0
6	Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan.	24	44,4	22	40,7	8	14,8	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 54 responden, pernyataan 6 mengenai “Tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 44,4%. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Saya berusaha untuk tetap setia atau loyal pada instansi tempat saya bekerja.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 22,2%.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dinas Pertanian menetapkan standar pengawasan yang sudah cukup baik.	26	48,1	23	42,6	5	9,3	0	0,0	0	0,0
2	Pegawai sulit mencapai standard kerja yang ditetapkan oleh Dinas Pertanian.	17	31,5	23	42,6	14	25,9	0	0,0	0	0,0
3	Atasan dalam melakukan pemantauan dan menilai Kinerja Pegawainya sudah cukup baik.	8	14,8	18	33,3	28	51,9	0	0,0	0	0,0
4	Masih adanya pegawai yang melakukan penyimpangan.	16	29,6	24	44,4	14	25,9	0	0,0	0	0,0
5	Pengukuran Kinerja yang ditetapkan telah berjalan cukup baik.	12	22,2	15	27,8	22	40,7	5	9,3	0	0,0
6	Atasan melakukan evaluasi kerja pada pegawainya setiap enam bulan sekali.	12	22,2	20	37,0	16	29,6	6	11,1	0	0,0
7	Instansi menetapkan perbandingan kinerja dengan standard pengawasan telah sesuai dengan peraturan dan undang undang.	6	11,1	15	27,8	30	55,6	3	5,6	0	0,0
8	Atasan selalu membandingkan pekerjaan antar pegawai yang satu	4	7,4	27	50,0	21	38,9	2	3,7	0	0,0

	dan yang lain.										
9	Kebutuhan akan tindakan koreksi yang dilakukan atasan cukup efisien terhadap pengawasan.	13	24,1	20	37,0	21	38,9	0	0,0	0	0,0
10	Atasan mengadakan tambahan kerja diluar jam kerja pegawai.	9	16,7	12	22,2	23	42,6	10	18,5	0	0,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 54 responden pernyataan 1 mengenai “Dinas Pertanian menetapkan standard pengawasan yang sudah cukup baik.” mendapat respon tertinggi yaitu 26 orang atau 48,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Atasan selalu membandingkan pekerjaan antar pegawai yang satu dan yang lain.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju masing – masing sebanyak 4 orang atau 7,4%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	13	24,1	21	38,9	14	25,9	6	11,1	0	0,0
2	Keputusan terhadap penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan.	15	27,8	21	38,9	18	33,3	0	0,0	0	0,0
3	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh instansi.	15	27,8	23	42,6	14	25,9	2	3,7	0	0,0
4	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	13	24,1	23	42,6	17	31,5	1	1,9	0	0,0
5	Instansi menghargai ketepatan waktu kinerja pegawai.	13	24,1	22	40,7	17	31,5	2	3,7	0	0,0
6	Masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.	13	24,1	17	31,5	23	42,6	1	1,9	0	0,0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 54 responden pernyataan 2 dan 3 mengenai “Keputusan terhadap penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan dan Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh instansi. ”

mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 27,8%, sedangkan pernyataan 1,4,5 dan 6 mengenai “Saya memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin, Perbaiki prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik, Instansi menghargai ketepatan waktu kinerja pegawai dan masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 24,1%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila probabilitas (*sig*) < 0,025 maka instrument valid
2. Bila probabilitas (*sig*) > 0,025 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X1)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,025	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,025	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,025	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,025	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,003	0,025	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,025	Sig < Alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasional (X1) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Organisasional (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,001	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 9	0,018	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel Pengawasan (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengawasan (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 5	0,004	0,025	Sig < alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,025	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai *r alpha* indeks korelasi :

**Tabel 4.10**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Sugiyono (2011, 184)*

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

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

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasional (X1)	0,779	Tinggi
Pengawasan (X2)	0,750	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,743	Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Komitmen Organisasional (X1) sebesar 0,779 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.743.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,050	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pengawasan (X2)	0,356	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,050 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,356 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Komitmen Organisasional (X1), Pengawasan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :



**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,671	0,451

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,671 artinya tingkat hubungan antara Komitmen Organisasional (X1), Pengawasan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,451 artinya bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional (X1) dan Pengawasan (X2) sebesar 0,451 atau 45,1%. Sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std.Error
Constanta	10,965	2,834
Komitmen Organisasional (X1)	0,533	0,082
Pengawasan (X2)	-0.014	0,058

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10.965 + 0.533 X_1 - 0,014 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Komitmen Organisasional
- X2 = Pengawasan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 10,965 menyatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung adalah sebesar 10,956 apabila Komitmen Organisasional dan Pengawasan bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,533$  menyatakan bahwa setiap penambahan Komitmen Organisasional sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung sebesar 0,533 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = -0,014$  menyatakan bahwa setiap penambahan Pengawasan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung sebesar -0,014 satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,005) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,005) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Komitmen Organisasional (X1)  
Dan Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	$t_{\text{hitung}}$	sig
Komitmen Organisasional (X1)	6,464	0.000
Pengawasan (X2)	-0,240	0,811

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

### **1. Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

$H_0$  : Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

$H_a$  : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Komitmen Organisasional (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya Komitmen Organisaional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

### **2. Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

$H_0$ : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

$H_a$ : Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Pengawasan (X2) bahwa nilai sig (0,811) > 0,05 maka  $H_0$  diterima. Maka Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

#### **4.5.2 Hasil Uji F**

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

Ho: Komitmen Organisasional dan Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Ha: Komitmen Organisasional dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig <0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig >0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
20,921	0,000

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai Sig > 0.05 yaitu 0,000 < 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya Komitmen Organisasional dan Pengawasan secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

- 1) Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Komitmen Organisasional merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasional dapat mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmennya terhadap tujuannya (Wibowo,2015). Dengan Komitmen Organisasional yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ida

Respatiningsih (2015) yang memiliki hasil Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Menurut Martoyo (2000,p.176-179) bahwa Pengawasan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mengontrol dan mengawasi orang lain agar bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, serta penelitian terdahulu oleh Nurjaman (2014) dengan hasil terdapat pengaruh Pengawasan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Diinspektorat Kabupaten Indramayu.
- 3) Komitmen Organisasional dan Pengawasan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan Kinerja Karyawannya, dibutuhkannya Komitmen Organisasional serta Pengawasan yang baik untuk peningkatan Kinerjanya, sebab dengan adanya Komitmen Organisasional Karyawan akan lebih loyal dan sadar akan sistem yang telah diterapkan perusahaan, serta dengan adanya Pengawasan yang baik akan memudahkan pimpinan dalam mengawasi Pegawainya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara Komitmen Organisasional yang baik serta Pengawasan yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh komitmen organisasional dan Pengawasan mempengaruhi Kinerja Karyawan.