

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam

Rendy Dwi Adhiyasa^{1*}, Indrayani², Diana Titik W³

^{1*} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam, Indonesia

E-mail :^{1*}vjrendy05@gmail.com, ²indrayani@univbatam.ac.id,

³dianatitik.w@univbatam.ac.id

Abstrak - This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment, work motivation and job satisfaction on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) of the Batam City Industry and Trade Office. The results of this study testing the effect of organizational commitment on employee performance using the t test with a significant level of 0.05 obtained a p-value of 0.041 <0.05, then reject H₀. This shows that there is a positive and significant effect of organizational commitment on employee performance at the Batam City Industry and Trade Office. The results of the analysis using the t test obtained a p-value of 0.015 <0.05, so reject H₀. These results indicate that in this study work motivation has a positive and significant effect on employee performance in the Batam City Industry and Trade Office. The results of the job satisfaction test with the t test obtained a p-value of 0.000 <0.05, so rejecting H₀ can be said that there is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance in the Batam City Industry and Trade Service. This research is tested simultaneously using the F test with a significant level of 0.05 obtained a p-value of 0.000, so reject H₀. The results of this study indicate that the variables of organizational commitment, work motivation and job satisfaction together will affect employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance



1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2018, diadakan survei penilaian dan pemeriksaan oleh Ombudsman yang dilakukan di Kepulauan Riau terhadap 5 instansi yaitu Pemprov Kepri, Pemko Tanjung Pinang, Pemkab Bintan, Pemko Batam dan Pemkab Tangjungbalai Karimun. Hasilnya cukup signifikan berubah lebih baik dibanding tahun lalu. Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau mendapat nilai rata-rata 98,07 dan dikategorikan kepatuhan tingkat tinggi dengan predikat zona hijau. Pemerintah Kota Batam dengan nilai 93,82 dan Pemerintah Kota Tanjung Pinang dengan 87,39 dikategorikan tingkat kepatuhan tinggi dan diberikan predikat zona hijau. Sedangkan Pemerintah Kabupaten Bintan dengan nilai 65,63 dan Pemerintah Kabupaten Tangjungbalai Karimun dengan nilai 73,77 dikategorikan tingkat kepatuhan sedang dengan predikat zona kuning (Ombudsman.go.id, 2019).

Di Kota Batam sendiri terkenal dengan banyaknya lokasi industri yang berkembang dan tumbuh di Pulau Batam, baik itu perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan dalam negeri dan perusahaan luar negeri. Instansi Pemerintahan Kota Batam yang berperan aktif dalam perkembangan industri Kota Batam yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam. Sesuai dengan misinya yaitu mengembangkan sektor industri berbasis teknologi serta pemberdayaan ekonomi kerakyatan melalui pola kemitraan, meningkatkan pengawasan serta pendistribusian barang dan jasa, mewujudkan tertib ukur pada pasar, pelaku usaha dan pengembangan pasar sebagai pusat kegiatan perekonomian rakyat untuk pendapatan retribusi daerah, meningkatkan pembinaan terhadap pelaku usaha kecil dan menengah (IKM) dan meningkatkan kualitas pelayanan dibidang perdagangan, pasar, industri, tertib niaga dan meteorologi.

Untuk itu, sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dia juga mendesak agar Pemerintah Kota Batam dapat mengambil tindakan melalui Disperindag, agar dapat segera meminta seluruh instansi

terkait dalam melaksanakan razia di lapangan. Dari Disperindag sendiri sesuai Undang-Undang, mereka mempunyai fungsi pengawasan. Mereka juga tidak mungkin tidak menyelidiki darimana asal barang yang dijual, sementara untuk izin penjualan berasal dari mereka. Intinya sekali lagi, jangan memberikan masyarakat alasan klasik dan mereka tidak mau atau tutup mata dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Fenomena – fenomenatersebut di pengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

Berkembangnya perindustrian dan perdagangan Kota Batam, dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan bukan menjadi hal yang baru. Persoalan seperti mekanisme yang masih cenderung berbelit-belit dan rumit sering ditemui ketika mengurus perizinan. Oleh karena itu, petugas pelayanan perizinan yang ada di dalam institusi dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Pelayanan (SOP) yang sudah ditetapkan di dalam peraturan daerah pemerintah Kota Batam.

Peningkatan kinerja karyawan dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan agar tidak terjadi lagi masyarakat yang sulit mengurus perizinan atau terdapat keterlambatan. Kinerja karyawan harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja karyawan, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan karyawan itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan di tempat mereka berkerja. Proses penilaian kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kepuasan dan komitmen kerja tetapi juga motivasi kerja. Motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015:101) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional tersebut. “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (Mathis dan Jackson, 2011:169). Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasional dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans,2012:249).

b. Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:01) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan

dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi paraanggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2010:287).

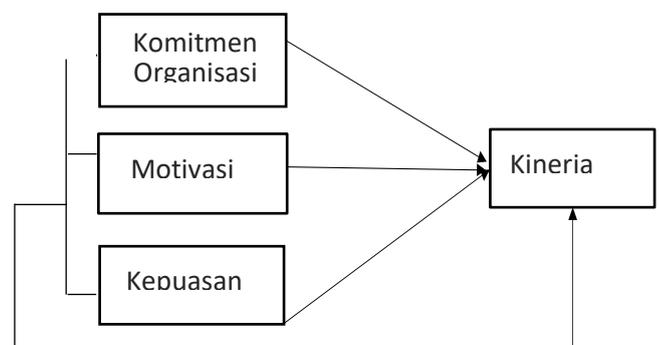
c. Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja oleh Robbins (2011:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2015:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

d. Kinerja Pegawai

Menurut Koopmans, et al. (2014:330) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan.

KERANGKA BERPIKIR Gambar 1. Model Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Data primer responden atau kuesioner yang dibagikan dan dianalisis di mana alat ini telah diuji sebelum digunakan untuk mengumpulkan data dan hasil masing-masing instrumen adalah valid dan reliable. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien jalur untuk menemukan efek langsung dan tidak langsung. Populasi adalah pegawai Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam dan jumlah responden 239 pegawai. Ukuran sampel 150 pegawai dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Analisa Data

Teknik Analisis Data dilakukan melalui program SPSS menggunakan uji validitas

dan reabilitas, uji Uji Asumsi Klasik berupa Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Berganda sedangkan Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan Uji Signifikansi Parsial (Uji t), Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F), Koefisien Determinasi (R^2). Variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai (Rumengan, 2020). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian terdiri dari (X_1) Komitmen Organisasi, (X_2) Motivasi Kerja, dan (X_3) Kepuasan Kerja sedangkan Variabel dependen adalah (Y) Kinerja Pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan

Variable	Frekuensi(N)	Persentase(%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	53	35,33
Perempuan	97	64,76
Total	150	100.0
Usia		
21-30	4	2,67
31-40	50	33,33
41-50	71	47,33
>50	25	16,67
Total	150	100.0
Pendidikan		
SMA	29	19,33
Diploma	13	8,67
Sarjana S1	82	54,67
Sarjana S2	25	16,67
Sarjana S3	1	0,66
Total	150	100.0

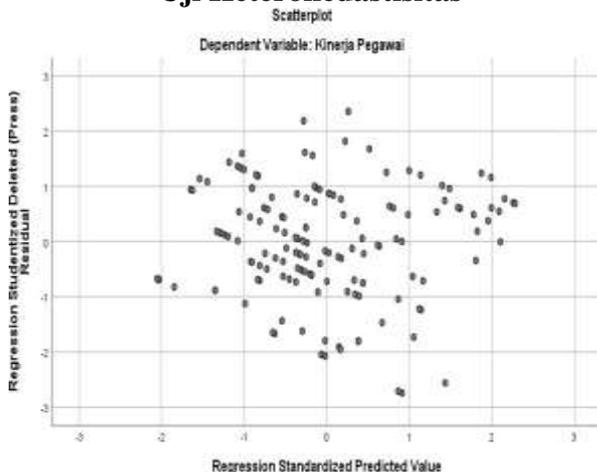
Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,108	3,438		2,649	0,009		
	Komitmen Organisasi	0,223	0,108	0,163	2,065	0,041	0,736	1,359
	Motivasi Kerja	0,058	0,075	0,055	0,769	0,443	0,882	1,134
	Kepuasan Kerja	0,469	0,084	0,455	5,570	0,000	0,684	1,463

Berdasarkan tabel diperoleh informasi bahwa semua variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini memenuhi asumsi tidak terjadi multikolinearitas. Pernyataan ini didukung dengan hasil uji multikolinearitas yang dibandingkan dengan kriteria nilai VIF yang menjadi patokan. Nilai VIF semua variabel independen < 10 maka asumsi tidak terjadi multikolinearitas dalam pembentukan persamaan regresi terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas



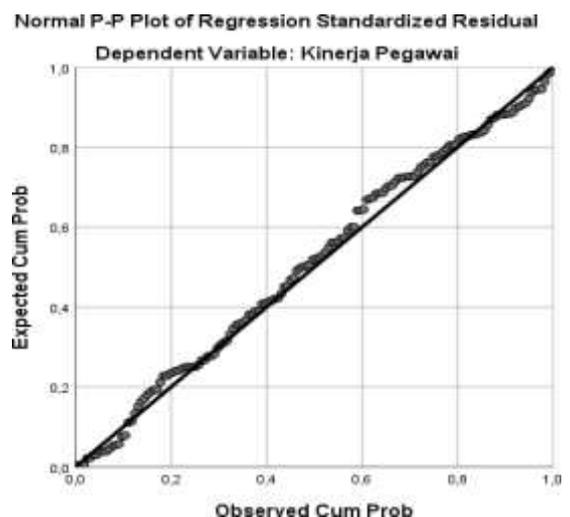
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan scatter plot di atas, data dalam penelitian ini tampak menyebar tidak hanya berkumpul di atas atau bawah saja. Oleh karena itu hasil grafik ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini homogen. Asumsi tidak terjadi multikolinearitas terpenuhi.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji kolmogrov smirnov dengan taraf nyata yang ditentukan dalam penelitian ini sebesar 0,05 diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar $0,448 > 0,05$ maka terima H_0 dapat dikatakan data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat dilanjutkan uji selanjutnya yaitu multikolinearitas.

Dari grafik di atas tampak membentuk kurva normal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan dari pengisian kuisioner oleh responden telah memenuhi asumsi uji multikolinearitas. Begitu juga jika dilihat menggunakan grafik Q-Q Plot di bawah ini:



Gambar 4. Grafik Q-Q Plot Normalitas Data

Gambar 4. Dapat dilihat titik-titik

menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh *komitmen organisasi*, *motivasi kerja* dan *kepuasan kerja* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam, maka digunakan analisa regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,108	3,438		2,649	0,009
	Komitmen Organisasi	0,223	0,108	0,163	2,065	0,041
	Motivasi Kerja	0,058	0,075	0,055	0,769	0,015
	Kepuasan Kerja	0,469	0,084	0,455	5,570	0,000

$$Y = 9,108 + 0,223X_1 + 0,058X_2 + 0,469X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,223 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 22,3% dengan variabel lain bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,058 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% motivasi kerja Pegawai akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar

5,8%.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,469 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% kepuasan kerja Pegawai akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 46,9% dengan variabel lain bernilai konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis untuk Uji Parsial dengan t - Tes

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,108	3,438		2,649	0,009
	Komitmen Organisasi	0,223	0,108	0,163	2,065	0,041
	Motivasi Kerja	0,058	0,075	0,055	0,769	0,015
	Kepuasan Kerja	0,469	0,084	0,455	5,570	0,000

Hipotesis 1 diterima, sehingga

diperoleh nilai signifikan $0,041 < 0,05$,

berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam. Hipotesis 2 diterima, karenadiperoleh nilai signifikan $0,015 < 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap signifikan terhadapkinerja pegawai di Dinas Perindustrian danPerdagangan Kota Batam. Hipotesis 3 diterima, sehingga diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diDinas Perindustrian dan Perdagangan KotaBatam.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis untuk Uji Simultan dengan F - Tes

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	840,612	3	280,204	24,350	,000 ^b
Residual	1680,081	146	11,507		
Total	2520,693	149			

Berdasarkan hasil uji F dengan tarafnyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	0,333	0,320	3,392

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,333$ dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 33,3%. Sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dalam pengujiansecara simultan menggunakan uji F dengan taraf nyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar 0,000 maka tolak H_0 . Hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan uji t dengan taraf nyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar $0,041 < 0,05$ maka tolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwaterdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh *p-value* sebesar $0,015 > 0,05$ maka terima H_0 hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerjamempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t dengan taraf nyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 dapat dikatakan bahwa terdapatpengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah

dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan uji t dengan taraf nyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar $0,041 < 0,05$ maka tolak H_0 . Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
2. Hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh *p-value* sebesar $0,015 < 0,05$ maka tolak H_0 . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
3. Hasil uji t dengan taraf nyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 . Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
4. Penelitian ini dalam pengujian secara simultan menggunakan uji F dengan taraf nyata 0,05 diperoleh *p-value* sebesar 0,000 maka tolak H_0 . Hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Industri dan Perdagangan Kota Batam maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aset penting yang dimiliki oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam adalah sumber daya manusia, pemerintah daerah harus menjaga dan

mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Maka ada baiknya tiap pegawai harus dilibatkan dalam segala pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan yang terjadi, dengan dilibatkannya pegawai tersebut maka mereka merasa bahwa keberadaannya diakui dan pegawai merasa mereka dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perkembangan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, dengan begitu dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai kepada perusahaan dan akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja pegawai. Kemudian pegawai maupun atasan yang sudah merasa terlibat dan memberikan dampak banyak terhadap perusahaan akan senantiasa menciptakan hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai maupun atasan, dengan begitu dapat terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga komitmen pegawai terhadap Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat meningkat. Pegawai yang merasa dirinya kurang menguasai skill yang mereka miliki dapat dikembangkan kemampuan mereka melalui kegiatan pelatihan yang rutin diadakan di organisasi pemerintahan.

2. Sebaiknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Agar pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para pekerja atau memotivasi karyawan secara intrinsik. Motivasi intrinsik ini mesti didesain dalam suatu lingkungan kerja sebagai program budaya organisasi publik. Meskipun pegawai tetap membutuhkan motivasi eksternal seperti gaji untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya akan tetapi karena merupakan organisasi publik sehingga

gaji tidak dapat dinaikkan tanpa ada instruksi dari pemerintah daerah. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (diluar gaji) yang sesuai bila prestasi pegawai baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerjanya.

3. Diharapkan pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam dapat memberikan apresiasi bagi pegawai dalam hal memberikan bonus para pegawai. Diharapkan agar pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan bonus tambahan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi dari pimpinan untuk pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam membuat sebuah *family gathering* pegawai dan dilakukan secara rutin tanpa harus memandang jabatan, karena dapat menumbuhkan rasa solidaritas dan kenyamanan bekerja antar pegawai. Karena dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi seluruh pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggungjawab dan rasa memiliki suatu organisasi untuk dapat lebih maju dan memberikan tingkat semangat kerja yang lebih baik dan optimal kepada institusi tempat bekerja, hal ini dapat memicu peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
5. Untuk penelitian selanjutnya bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk pengembangan variabel lain yang nantinya dapat turut memberikan masukan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, Fransiskus dan Wijono, Djoko. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 2, (2), pp. 101 – 112.
- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R., (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badanketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda. *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1(2), 418–430.
- Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieq, dan Mochammad Djudi Mukzam. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47, (2), pp. 33-38.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Deden Misbahudin Muayyad. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9, (1), pp. 61-72.
- Ginanjari, Candika Satriya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Kantor Cabang Weleri. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Skripsi: Tidak Diterbitkan.
- Hamid, Abdul dan Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita* 4, (2), pp. 326-335.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. Amsterdam: Department of Public and Occupational Health Vrije Universiteit University Medical Center.

- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ombudsman RI. 2019. Hasil Survei Kepatuhan Ombudsman. (2019) Pemkab Karimun dan Bintan Meraih Predikat Zona Hijau. Dari website: <https://ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwk--hasil-survei-kepatuhan-ombudsman-2019-pemkab-karimun-dan-bintan-meraih-predikat-zona-hijau>.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan A. Judge, Timothy. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson education.
- Rumengan, Jemmy. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3, (2), pp. 1-9.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, Agung Edy dan Djojo, Adji. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Edisi Ke Dua. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi, Forough Heyrani. 2014. "Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Februari Vol.5 no.1