



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI,
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN NGANJUK**

Oleh:

Suci Dariyanti	(2112010148)
Dr. Mochamad Muchson, S.E, M.M	(0018126701)
Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M	(0704047306)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JULI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Judul Penelitian | : Analisis Komitmen Organisasi,
Kompensasi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
Koperasi dan Usaha Mikro
Kabupaten Nganjuk |
| 2. Ketua | |
| a. Nama Lengkap | : Suci Dariyanti |
| b. NPM | : 2112010148 |
| c. Fak/Prodi | : FEB/Manajemen |
| d. Alamat Rumah | : Dusun Cengkirejo Desa Maduretno
Kec. Papar Kab. Kediri |
| e. Telp./HP | : 081332417052 |
| f. Email | : sucyriadar29@gmail.com |
| 3. Jangka waktu Penelitian | : 5 bulan |
| 4. Pembiayaan | : |
| a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri | : - |
| b. Dari sumber lain | : Rp 10.000.000 |
| Jumlah Seluruhnya | : Rp 10.000.000 |

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen

Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 03 Juli 2025
Ketua,


Suci Dariyanti
NPM. 2112010148

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kelancaran, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulisan diseminasi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Dengan Penuh rasa syukur, penulis berhasil menyelesaikan diseminasi dengan judul “Analisis Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk” sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.

Tak lupa, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan diseminasi ini. Penghargaan dan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Affandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Mochamad Muchson, S.E, M.M selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan laporan diseminasi ini.
5. Seluruh Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk yang bersedia mendukung dan memberikan bantuan, sehingga proses penelitian penulis berjalan dengan lancar. Tanpa bantuan serta fasilitas dari pihak dinas, penulis tidak dapat melaksanakan penelitian dengan baik.
6. Cinta pertama dan Panutanku, Bapak Suraji, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

7. Pintu surgaku, Ibunda Aslikah, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Kakak tercinta penulis Ayu Sulistyowati yang selalu mendoakan serta mendukung penulis dalam hal apapun, sehingga akhirnya mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
9. Sahabat – sahabat yang penulis sayangi Helma, Inneke, dan Alvi. Terima kasih telah kebersamai, mendukung, memberikan doa, motivasi dan semangat dalam berproses.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Huda Lil Muttaqin. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, menjadi sosok pendamping setia dalam segala hal, yang menemani penulis dari awal sampai saat ini, tempat berbagi suka duka, memberi dukungan, kasih sayang dan semangat, serta perhatian kepada penulis dalam penyusunan skripsi dari awal hingga selesainya skripsi ini.
11. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Suci Dariyanti. Anak bungsu yang baru saja menginjak usia 22 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kakı kecilmu selalu diperkuat,

dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

Penulis mengakui bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga diseminasi ini dapat memberikan kontribusi positif. Akhir kata penulis berharap agar karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan masyarakat pada umumnya.

Kediri, 8 Juli 2025



Suci Dariyanti

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Metode dalam penelitian ini berbasis kuantitatif. Sampel diambil menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik pengambilan sampel jenuh dan memperoleh sampel sebanyak 44 responden dari hasil pengisian kuisioner kepada Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk Analisis dan pengolahan data menggunakan software SPSS 25.

Variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan serta dasar pemikiran untuk membantu membuat sebuah solusi mengatasi fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Selain itu juga bisa menjadi bahan kajian untuk pengembangan penelitian dimasa yang akan datang terutama dalam bidang pembinaan dan pengembangan kinerja Pegawai.

Harapannya bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan dari keterbatasan penelitian ini seperti data yang diperoleh hanya bersumber dari kuisioner dan sampel terbatas dan variabel penguji yang lebih relevan. keterbatasan penelitian ini adalah variabel yang dipakai kurang optimal mewakili dan obyek penelitian yang terbatas pada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
A. Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
B. Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
C. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
E. Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
F. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Deskripsi Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Rincian Proses Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
C. Sasaran Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Prosedur Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	9
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Hasil Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Hasil Uji Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Hasil Uji Parsial	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Hasil Uji Simultan.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat ijin Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Tabulasi Angket.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6 Artikel Yang Dipublikasikan.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat dan dinamis, organisasi di berbagai sektor baik publik maupun swasta dituntut untuk terus beradaptasi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya demi menjaga daya saing dan relevansi dalam lingkungan yang terus berubah. Tuntutan ini mendorong transformasi yang signifikan dalam sistem birokrasi, di mana peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sebuah keharusan strategis mengingat peran sentral mereka sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan publik. ASN tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas administratif, tetapi juga harus mampu menjawab tantangan global dan nasional yang semakin kompleks dengan sikap adaptif, inovatif, dan responsif. Terlebih lagi, dalam konteks perkembangan teknologi informasi yang pesat dan masuknya era Revolusi Industri 5.0 yang menekankan kolaborasi antara kecerdasan buatan dan manusia. ASN dihadapkan pada tanggung jawab yang lebih luas, yakni sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan nilai tambah dan memperkuat kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi, integritas, serta penguasaan teknologi menjadi aspek penting yang harus dimiliki ASN agar mampu memenuhi ekspektasi masyarakat dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik dan berkelanjutan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu institusi di bawah pemerintahan Kabupaten Nganjuk yang bertugas untuk melakukan pembinaan dan pendampingan sektor koperasi dan usaha mikro di wilayah Kabupaten Nganjuk. Fokus Dinas ini adalah memberikan pelayanan secara kepada masyarakat terkait bantuan pendaftaran hingga pembiayaan usaha bagi calon pengusaha. Guna untuk mencapai tugas dan tanggungjawab yang ada, peran serta seluruh elemen di dalam Dinas Koperasi dan Usaha

Mikro harus saling bersinergi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakatnya. Namun, terdapat permasalahan internal yang menyebabkan kurang masifnya Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk dalam menjalankan program yaitu kinerja Pegawai. Faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja Pegawai ialah semakin menurunnya motivasi yang dikarenakan beberapa Pegawai yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Misalnya pemberian fasilitas, insentif dan lain sebagainya yang menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Disisi lain, komitmen Pegawai terhadap organisasi dinilai masih rendah dengan adanya minim usulan dan masukan untuk pengembangan program dinas.

Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa faktor utama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk, yaitu komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut dianggap saling berkaitan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pengelolaan suatu instansi, karena mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika komitmen organisasi tinggi, maka karyawan cenderung akan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Namun, dalam konteks Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk, ditemukan adanya permasalahan terkait rendahnya dukungan moral dan sistem yang diberikan oleh organisasi dalam merespons usulan atau aspirasi dari para pegawai. Kurangnya ruang dialog serta keterbukaan dari pihak manajemen menyebabkan pegawai merasa tidak diperhatikan. Bahkan, terdapat kekhawatiran di kalangan pegawai bahwa menyampaikan keluhan atau kritik dapat berujung pada sanksi atau tekanan, sehingga mereka memilih untuk diam. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan. Sejalan dengan temuan tersebut, beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi,

maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari (Kurniawan, 2022). Komitmen yang kuat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memotivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal. Namun demikian, tidak semua penelitian sepakat dengan pandangan tersebut. Terdapat pula pandangan yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi terkadang hanya merupakan bentuk kepentingan sepihak organisasi untuk mempertahankan loyalitas anggotanya, tanpa benar-benar memperhatikan kesejahteraan atau kebutuhan pegawai (Pandaleke, 2016).

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan lainnya, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, serta menjaga loyalitas dan kepuasan kerja mereka. Kompensasi dapat meningkatkan atau pun menurunkan kinerja pegawai (Apandi, et. al., 2022). Dalam kenyataannya, masih terdapat ketidakpuasan di kalangan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk terkait dengan sistem pemberian kompensasi yang berlaku saat ini. Para pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima belum sebanding dengan tingkat loyalitas, tanggung jawab, serta beban kerja yang mereka emban setiap harinya. Hal ini menjadi perhatian khusus, mengingat dinamika pekerjaan di lingkungan dinas tersebut menuntut kecepatan, ketepatan, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Namun, kurangnya dukungan kompensasi yang memadai baik dari segi finansial maupun fasilitas penunjang lainnya membuat sebagian pegawai merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugas secara optimal. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam membangun sistem pemberian kompensasi yang adil harus dilakukan evaluasi manajemen secara menyeluruh. Evaluasi sebagai bentuk upaya dalam

mempertimbangkan dan mengukur masukan Pegawai terkait keterampilan, usaha, tanggung jawab untuk menetapkan indeks penilaian kinerja minimum dengan satuan uang. Dengan diadakannya kompensasi Pegawai lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan (Sutrisno, et. al., 2022). Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Namun terdapat penelitian menyebutkan bila kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Sari & Fakhry, 2020).

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan Pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian Pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Sutrisno, et. al., 2022). Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk menyampaikan bahwa tingkat kepuasan kerja mereka masih dirasa kurang terpenuhi, khususnya karena adanya ketidakseimbangan antara beban tugas yang semakin meningkat dengan kompensasi yang diberikan. Tuntutan pekerjaan yang bersifat dinamis dan membutuhkan dedikasi tinggi tidak diimbangi oleh penghargaan yang setimpal, baik dari sisi finansial maupun dukungan non-materil. Selain itu, rendahnya dukungan moril dari lingkungan kerja maupun pimpinan turut berkontribusi terhadap menurunnya rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini pada akhirnya memengaruhi persepsi pegawai terhadap nilai pekerjaan yang mereka lakukan, serta menurunkan semangat kerja dan kepuasan secara keseluruhan. Kepuasan kerja sangat penting untuk dapat menunjang kinerja Pegawai, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus melakukan evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang baik dan penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya masing-masing agar mampu meningkatkan kinerja Pegawai (Sandhi, 2020). Namun, ada penelitian menyebutkan kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya sehingga tidak memiliki dampak besar dalam kinerja (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan berbagai uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat adanya ketidakkonsistenan hasil dari beberapa penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah. Ketidakkonsistenan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk dilakukan kajian lebih mendalam guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk menelusuri lebih lanjut faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai, dengan melakukan serangkaian pengujian terhadap variabel-variabel yang relevan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul **“Analisis Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, berikut adalah tujuan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

2. Untuk menganalisis apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menganalisis apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis apakah Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengembangan teori maupun sebagai rujukan untuk penelitian lanjutan yang mengangkat isu serupa di instansi pemerintahan atau sektor publik lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Pemerintah (Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk):

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan perbaikan strategi internal organisasi, khususnya dalam membangun loyalitas pegawai, menyusun sistem kompensasi yang lebih proporsional, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas pegawai.

b. Bagi Mahasiswa dan Akademisi:

Studi ini dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah dalam memahami hubungan antara variabel-variabel organisasi dan perilaku kerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan contoh aplikasi metode kuantitatif dalam dunia riset manajemen.

a. Bagi Peneliti Berikutnya:

Penelitian ini membuka ruang untuk eksplorasi lebih lanjut, terutama dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sari, Fakhry Zamzam HS. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *J Nas Manaj Pemasar SDM* 2020;1. <https://doi.org/10.1016/j.brachy.2023.06.113>.
- Apandi A, Surajiyo S, Nasruddin N, Raberta Y. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *BISMA Cendekia* 2023;3:42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>.
- Aura, R. R., & Hutahean, E. S. H., Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98-107.
- Balqis, A., et. al., Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal MANEKSI*, 12(2), 388-393.
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, Ardani Nur Istiqomah. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Appl Res Manag Bus* 2023;2:1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>.
- Farla, W., et. al., Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 78-85.
- Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana IGAM. Kompensasi dan Lingkungan Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan. *Warmadewa Manag Bus J* 2021;3:75–84. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i3.844>.
- Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. I. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
- Gohnarso, M., et. al., 2025. Komitmen Organisasi Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6(1), 326-332.
- Hasan, J., et. al., Job Satisfaction Theories: a Literature Review.
- Herry Kurniawan. Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *J Ekon Manaj Sist Inf* 2022;3:426–41.
- Kivak, R., 2020. Organizational commitment. *EBSCO*.
- Nurhandayani A. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *J Ekon Dan Bisnis Digit* 2022;1:108–10. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.

- Pandaleke D. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt* 2016;4:199–210.
- Putri, S. Z., & Berliyanti, D. O., 2025. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Commitment pada Karyawan Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 405-420.
- Rivadeneira, M. E., et. al., 2025. Work Enviroment and its Influence on Organizational Commitment: a Study in the Financial Sector. *Journal of Educational and Social Research*, 15(1).
- Ruslan, R., et. al., Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-16.
- Sandhi Fialy Harahap ST. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2020;3:120–35. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>.
- Setiawan, H. D., 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 41(69), 8091-8102.
- Soltan Takdir MA. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Yapis di Tanah Papua Cabang Jayawijaya). *J Fokus Manaj Bisnis* 2020;9:9–16. <https://doi.org/10.12928/fokus.v9i2.1561>.
- Stasko, A. W., et. al., Organizational Commitment in the Assessment of Employees of Different Generation: a Research Study. *EUROPEAN RESEARCH STUDIES JOURNAL*, 26(3), 534-555.
- Sutrisno S, Herdiyanti H, Asir M, ... Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan: Review Literature. *Manag ...* 2022;3:3476–82.
- Wardhana, A., 2021. Pengantar Ilmu Manajemen: Sebuah Pendekatan Konseptual. Bandung: Penerbit Medsan.
- Wardhana, A., 2024. Teori Organisasi di Era Digital. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Wu, Z., et. al., 2025. The role of innovation and entrepreneurship employee training programs in enhancing organizational commitment from the perspective of industry–education integration. *Front. Psychol*, 16.