

**PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI, KOMITMEN
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM IMPLEMENTASI *ONLINE* SISTEM**

***THE EFFECT OF EMPLOYEE DEVELOPMENT, COMMITMENT
AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN *ONLINE* SYSTEM IMPLEMENTATION***

Ena Sugriana¹, Daenulhay², Imam Muttaqin³, Cahyani Kurniastuti⁴
Universitas Muhammadiyah Tangerang, Banten, Indonesia.^{1,2,3,4}
ena.sugriana@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel pengembangan pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dalam implementasi *online* system pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang. Visi dari SMA Negeri 23 Kabupaten Tangerang adalah terwujudnya lulusan yang berkarakter, cerdas dan kompetitif, sedangkan misi dari SMAN 23 Kabupaten Tangerang yaitu: Membentuk generasi cerdas intelektual, cerdas emosional, kreatif, terampil dan berdedikasi serta memiliki kepekaan sosial tinggi, memotivasi siswa untuk menjadi pribadi mandiri sehingga terwujud prestasi akademik dan non akademik, membentuk peserta didik yang mampu bersaing di era global, menumbuhkembangkan iman dan taqwa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak, meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru dan karyawan serta mengembangkan sistem, organisasi, manajemen administratif dan partisipatif melalui ilmu dan teknologi guna mewujudkan sekolah yang berkualitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan responden seluruh pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang, yang berjumlah 44 orang. Penganalisisan data dengan model regresi linier berganda, sehingga memperoleh hasil pengembangan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci : Pengembangan Pegawai, Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of employee development variables, commitment, and job satisfaction on employee performance variables in the implementation of the online system at SMAN 23 Tangerang Regency. The vision of SMA Negeri 23 Tangerang Regency is the realization of graduates who are characterized, intelligent and competitive, while the mission of SMAN 23 Tangerang Regency is: To form a generation of intellectual intelligence, emotional intelligence, creative, skilled and dedicated and have high social sensitivity, motivate students to become individuals independent so that academic and non-academic achievements can be realized, forming students who are able to compete in the global era, developing faith and piety so that they become a source of wisdom in acting, increasing the ability and professionalism of teachers and employees as well as developing systems, organizations, administrative and participatory management through science and technology. technology to create quality schools. The method used in this study is a quantitative method, with 44 employees as respondents at SMAN 23 Tangerang Regency. Data analysis with multiple linear regression model, so as to obtain the results of employee

development and job satisfaction have an effect on employee performance at SMAN 23 Tangerang Regency.

Keywords: *Employee Development, Commitment, Job Satisfaction, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika memiliki kelebihan atas organisasi yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Kelebihan tersebut memiliki nilai tinggi terhadap organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu saja dihasilkan dari bagaimana seorang manajer/ pimpinan mengelola pegawainya. Pengelolaan pegawai yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai itu sendiri. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan keunggulan terhadap organisasi yang dikelolanya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Ganyang, 2018).

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat pesat dan di masa pandemik saat ini setiap pegawai, mahasiswa, pelajar, atau bahkan ibu rumah tangga dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Semua organisasi baik perusahaan ataupun instansi pemerintah dituntut pula untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut.

Instansi Pendidikan khususnya SMAN 23 Kabupaten Tangerang, merupakan salah satu yang terdampak dimasa pandemik ini untuk dapat berkembang maju melalui teknologi yang ada. Segala kegiatan terpusat dan terimplementasi dalam sistem *online*, dan pada akhirnya menuntut setiap pegawai untuk dapat mengembangkan diri di era teknologi dan kondisi dunia saat ini. Tentunya tidak mudah bagi setiap pendidik dan tenaga kependidikan dalam situasi seperti ini. Karena tidak semua pendidik dan tenaga kependidikan menguasai TI,

sehingga pengembangan pegawai sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja pegawai. Pengembangan pegawai pada SMAN 23 menitikberatkan pada pelatihan-pelatihan yang mendukung peningkatan skill atau keahlian pegawai dalam mengoperasikan perangkat teknologi baik alat, aplikasi maupun *flatfom* yang berhubungan dengan pekerjaan dari masing-masing pegawai. Pengembangan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud tidak hanya pada aspek Pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi (Nugraha & Syamsudin, 2019).

Pengembangan pegawai yang dilakukan oleh sekolah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan diantaranya dengan menggunakan aplikasi *GCR (Google Class Room)* sebagai media utama belajar siswa dengan pendidik, *google form* yang digunakan sebagai media pembuatan soal dan jawaban pada saat melaksanakan penilaian tengah semester, penilaian akhir semester dan penilaian akhir tahun yang dilakukan secara *online*. Pembuatan video pembelajaran dengan menggabungkan *slide power point* dan *screen recorder* menggunakan media *aplikasi filmora*.

Kinerja pegawai dapat didukung oleh komitmen, komitmen pegawai adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan berkomitmen, seorang pegawai memiliki sikap yang dapat memotivasi kinerja. Komitmen merupakan

bagian dari sikap individu. Dengan berkomitmen seorang pegawai menunjukkan kesetiaan dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Seorang pegawai yang berkomitmen akan menggunakan segala skill dan kemampuannya untuk kemajuan organisasinya. Rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tidak semua pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Terkadang keegoisan untuk kepentingan pribadi mendominasi yang menyebabkan komitmen seseorang berkurang. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi merupakan salah satu kurangnya komitmen terhadap organisasi. Kurang peduli atau kurangnya kemauan merupakan faktor yang mengurangi komitmen seorang pegawai terhadap organisasi/ instansi/ perusahaannya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap pegawai memiliki kepuasan yang berbeda berdasarkan nilai yang dianut oleh masing-masing individu. Harapannya setiap pegawai memiliki kepuasan kerja tinggi dalam melakukan aktivitas kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor individu, atasan, rekan kerja, dan pekerjaan individu itu sendiri. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi capaian hasil kerja, pegawai akan berusaha mengatasi masalah-masalah sulit yang timbul pada saat bekerja.

Kondisi ini tentunya akan menguntungkan organisasi, jika pegawai bekerja dengan maksimal. Jika suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya maka pekerjaan akan dengan cepat bisa diselesaikan oleh pegawainya. Hal sebaliknya dapat terjadi jika pegawai memiliki kepuasan kerja rendah maka pegawai akan cepat menyerah

dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam suatu organisasi hal ini dapat menyebabkan merosotnya tingkat kinerja pegawai dan juga kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia perlu diprogram secara matang untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis melakukan penelitian pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 44 pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Perolehan sumber data secara obyektif diperoleh sebagai berikut :

1. Sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner langsung kepada obyek penelitian, dan observasi langsung.
2. Sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari penelitian kepustakaan yang bersumber dari berbagai literatur serta data yang sudah ada pada bagian Tata Usaha SMAN 23 Kabupaten Tangerang.

Uji Validitas

Tingkat kevalidan dan keakuratan suatu instrumen dapat diukur dengan menggunakan uji validitas. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara mengkorelasikan antara dua skor butir pernyataan dengan skor butir. Uji validasi dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang

merupakan Indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan alat bantu SPSS 25 uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dengan menggunakan aplikasi *software* Smart-PLS 25. Selanjutnya data yang sudah diperoleh diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan variabel independen atau bebas (pengembangan pegawai, komitmen dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja pegawai).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	nilai yang diprediksikan
a	=	konstanta atau bila harga X = 0
b ₁ b ₂ b ₃	=	koefisien regresi X ₁ dan seterusnya
X ₁ X ₂ X ₃	=	nilai variabel independen
e	=	residu/error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rentang nilai R² ialah antara 0 – 1 . Nilai R² merupakan salah satu nilai dalam regresi linier yang dijadikan sebagai acuan kecocokan model regresi. Nilai R² mendekati 1 mempunyai makna kecocokan model regresi semakin benar, sebaliknya jika nilainya mendekati 0, maka model regresi semakin tidak layak.

Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji-F)

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel devenden. Uji F dapat dilihat ada tingkat signifikasinya dengan menggunakan ketentuan, yaitu :

1. jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} pada signifikansi (α) = 5%, maka Ho ditolak dan menerima Ha
2. jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} pada signifikansi (α) = 5%, maka Ha ditolak dan menerima Ho

Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis (t) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} (t₀) dengan t_{tabel} (t nilai kritis). dengan menggunakan lambang hipotesis (Ha dan Ho), dengan syarat yaitu : jika nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak,, namun sebaliknya jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Penelitian

Penggunaan Model penelitian regresi berganda ini adalah untuk menyatakan korelasi fungsional antara variabel indeviden dengan variabel devenden . Berikut adalah model regresi nya :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,962	3,154		-0,305	0,762
Pengembangan Pegawai	0,498	0,152	0,402	3,284	0,002
Komitmen	0,076	0,102	0,080	0,741	0,463
Kepuasan Kerja	0,485	0,145	0,447	3,353	0,002

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas, yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,962 + 0,498X_1 + 0,076X_2 + 0,485X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar - 0,962, artinya jika Pengembangan pegawai, Komitmen, dan kepuasan kerja nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai sebesar - 0,962
2. Nilai koefisien variabel Pengembangan pegawai adalah 0,498, artinya setiap penambahan satu satuan pengembangan pegawai, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,498.
3. Nilai koefisien variabel komitmen adalah 0,076, artinya setiap penambahan satu satuan komitmen, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,076.
4. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja adalah 0,485, artinya setiap penambahan satu satuan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,485.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	0,621	0,593	1,688

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja_X3, Komitmen_X2, PengembanganPegawai_X1

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil analisis statistik Koefisien determinasi didapat nilai *R Square* antara variabel independent terhadap kinerja pegawai sebesar 0,621, artinya bahwa pengembangan pegawai, komitmen dan kepuasan kerja memberikan pengaruh 62,1 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan

sisanya 37,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk melihat apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan maka dilakukan uji F. Model regresi dapat digunakan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut adalah table hasil Uji F tersebut.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187,056	3	62,352	21,89	.000 ^b
Residual	113,944	40	2,849		
Total	301	43			

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y
 b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja_X3, Komitmen_X2, PengembanganPegawai_X1

Berdasarkan perhitungan di atas hasil F_{hitung} sebesar 21,889 dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Pada tingkat signifikan sebesar 0,000 dan untuk menentukan F_{tabel} yaitu $(df1) = k - 1$ atau $(df2) = n - k$. dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah responden. Maka $(df1) = 4 - 1 = 3$ atau $(df2) = 44 - 4 = 40$ dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,839. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,889 > 2,839$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Untuk mengetahui bagaimana kah pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen maka diperlukan uji t. dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,962	3,154		-0,305	0,762
Pengembangan Pegawai	0,498	0,152	0,402	3,284	0,002
Komitmen	0,076	0,102	0,080	0,741	0,463
Kepuasan Kerja	0,485	0,145	0,447	3,353	0,002

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai_Y

1. Pengujian koefisien regresi pengembangan pegawai
Pada Variabel pengembangan pegawai, nilai thitung 3,284 dengan taraf signifikansi 0,002 sedangkan ttabel sebesar 1,684, $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian koefisien regresi komitmen
Pada Variabel komitmen, nilai thitung 0,741 dengan taraf signifikansi 0,463 sedangkan ttabel sebesar 1,684, $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi melebihi alpha sebesar 0,05 ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian komitmen tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengujian koefisien regresi kepuasan kerja
Pada Variabel kepuasan kerja, nilai thitung 3,353 dengan taraf signifikansi 0,002 sedangkan ttabel sebesar 1,684, $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian pengembangan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil penelitian, pengembangan pegawai merupakan variabel yang menyumbangkan pengaruh terbesar ke dua dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 46,2 %. Dengan tingkat korelasi yang kuat sebesar

0,679. Pengujian hipotesa pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai memperlihatkan bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Muhammad, et.al, (2019) yang meneliti Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal dimana terdapat pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil penelitian, komitmen dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 10,6 %. Dengan tingkat korelasi yang sangat rendah. Pengujian hipotesa pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai memperlihatkan bahwa pada variabel komitmen, nilai thitung 0,741 dengan taraf signifikansi 0,463 sedangkan ttabel sebesar 1,684, $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi melebihi alpha sebesar 0,05 ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian komitmen tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan variabel yang menyumbangkan pengaruh terbesar pertama dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebesar 51,9 %. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini diperkuat dengan penelitian Riski, et.al, (2018) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Pegawai, Komitmen dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap variabel devenden. Semakin tinggi variabel devenden semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang.

Hasil pengujian hipotesa telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel indeviden terhadap variabel devenden dimana diperoleh hasil Fhitung sebesar 21,889 dibandingkan dengan Ftabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Pada tingkat signifikan sebesar 0,000 dan untuk menentukan Ftabel yaitu $(df1) = k - 1$ atau $(df2) = n - k$. dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah responden. Maka $(df1) = 4 - 1 = 3$ atau $(df2) = 44 - 4 = 40$ dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,839. Karena nilai Fhitung > Ftabel atau $21,889 > 2,839$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk penelitian ini yaitu :

1. Variabel pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang.
2. Variabel komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang.
3. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang.

4. Variabel Pengembangan Pegawai, Komitmen dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara nyata dan simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi sejumlah 61,2%. Ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang

Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian adalah:

1. Untuk pihak SMAN 23 Kabupaten Tangerang, hasil temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun pemecahan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan pegawai, komitmen dan kepuasan kerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang lebih memfokuskan pada Indikator-indikator pengembangan pegawai, komitmen dan kepuasan kerja yang belum ada pada penelitian ini, dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menjangkau faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, F. N., & Rudiantono, Y. (2021). Sosialisasi dan Pelatihan Manajemen Koperasi menuju Koperasi yang Profesional. *ARSY: Jurnal Aplikasi Riset kepada Masyarakat*, 1(2), 126-129.
- Ganyang, M., T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan Realita*. Cetakan pertama. Bogor : In Media
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15-29.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Nugraha. & Syamsuddin. (2019). *Mengelola Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai*. Edisi 1. Malang : Intelegensia Media
- Muhammad I, Bungkus A., I. (2019). Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai paada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2(1).
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132-141.
- Riski, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* 15(2).
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.