

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN HAPPINESS AT WORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Syela Nurhidayanti¹, Oyon Saryono², Faizal Harris Eko Prabowo³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
svelanurhidayanti2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Organizational Commitment dan Happiness at work Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis). Adapun yang menjadi latar belakang penulisan ini Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik bergantung pada manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh organizational commitment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana pengaruh happiness at work terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh organizational commitment dan happiness at work terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh organizational commitment terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. 2) Pengaruh happiness at work terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. 3) Pengaruh organizational commitment dan happiness at work terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data digunakan Uji Korelasi Sederhana, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Signifikan (Uji T dan Uji F), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa organizational commitment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dengan besar pengaruh 40,70% dan sisanya 59,30% dipengaruhi oleh faktor lain. Happiness at work secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dengan besar pengaruh 28,83% dan sisanya 71,17% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara simultan organizational commitment dan happiness at work berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dengan besar pengaruh 41,47% dan sisanya 58,53% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dapat meningkatkan organizational commitment dan memperhatikan happiness at work pegawai sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Organizational Commitment, Happiness at work dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Berhasil tidaknya suatu perusahaan salah satunya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar,

sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam sebuah lembaga manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sesuatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan anggota, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi mencapainya tujuan yang diharapkan. Kemampuan seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana cara dia kerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk berkerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan-permasalahan seperti belum efektifnya kinerja pegawai dalam pencapaian target dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan target SKP dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian terdapat dalam UU No 30 Pasal 56. Yang berbunyi “Pejabat pemimpin tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian”. Maka dari itu seorang pegawai haruslah menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

No	Unsur yang dinilai	Target/2018	Realisasi
1.	SKP	85,30% x 60%	51,18%
2.	Perilaku Kerja	75,56% x 40%	30,22%
Nilai Prestasi Kerja			84,13%
			Baik
No	Unsur yang dinilai	Target/2019	Realisasi

1.	SKP	86,63% x 60%	51,79%
2.	Perilaku Kerja	84,87% x 40%	33,94%
Nilai Prestasi Kerja			85,01%
			Baik
No	Unsur yang dinilai	Target/2020	Realisasi
1.	SKP	86,48% x 60%	51,89%
2.	Perilaku Kerja	78,07% x 40%	31,23%
Nilai Prestasi Kerja			86,03%
			Baik

Sumber: Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

Dari tabel 1.1. diketahui bahwa capaian kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis terdiri dari dua unsur yang dinilai Sasaran kinerja pegawai (SKP) dan Perilaku kerja untuk sasaran kinerja pegawai dari target 60% terealisasi sebesar 51,18% untuk tahun 2018, 50,79% untuk tahun 2019 dan 51,89% untuk tahun 2020, hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan tugas jabatan secara keseluruhan belum mencapai target. Pada penilaian perilaku kerja pegawai dengan unsur yang dinilai adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan, terealisasi sebesar 30,22% untuk tahun 2018, untuk tahun 2019 terealisasi sebesar 33,34%, dan untuk tahun 2020 terealisasi sebesar 31,23% sedangkan target sebesar 40%. Belum tercapainya target kerja dalam perilaku kerja disebabkan oleh rendahnya kerja sama antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Serta kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaannya agar selalu tepat waktu dalam mencapainya tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan demi pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan *organizational commitment* dari setiap pegawai. *Organizational commitment* dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi karena kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu *organizational commitment* akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasinya. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerja dapat meningkat. Selain *organizational commitment*, untuk mencapai kinerja pegawai yang baik juga dibutuhkan *happiness at work* dari setiap pegawai. *Happiness at work* menurut Pryche dan Jones (2010:4) menyatakan bahwa "*Happiness at work* adalah pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri".

Berdasarkan latar belakang dan hasil sumber data yang didapat menunjukkan bahwa kinerja Dinas Peternakan dan Perikanan dapat dikatakan belum mencapai target, maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis jika dipengaruhi oleh sikap *organizational commitment* akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dilakukan dan semakin baiknya kemajuan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dalam menjalankan *organizational commitment* atau justru sikap *organizational commitment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Serta penulis ingin mengetahui jika kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh *happiness at work* apakah akan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis, Maka dari hal itu perlu dilakukan penelitian lebih jauh tentang hal tersebut sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Happiness at Work* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis)”**

Dari uraian identifikasi masalah diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis ?
3. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis.

Landasan Teori

Organizational Commitment yang tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk

mengevaluasi kekutan para pegawai dalam mendedikasikan dirinya pada organisasi. Komitmen bukan hanya sekedar bentuk kesediaan pegawai menetap di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, namun bagaimana seorang pegawai bersedia melakukan upaya dalam rangka memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Sedangkan pengertian *organizational commitment* menurut para ahli diantaranya yaitu: *Organizational commitment* menurut Harun Samsudin (2018: 64) menyatakan bahwa : *Organizational commitment* adalah semua perasaan dan sikap karyawan (penerimaan individual) terhadap segala yang berkaitan dengan organisasi dimana bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi.

Menurut Pryche dan Jones (2010:4) "*Happiness at work* adalah pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri". Seorang karyawan akan memperhatikan nilai tertinggi dan nilai terendah saat bekerja sendiri atau bekerja sama dengan orang lain. Ada tiga poin untuk mendefinisikan *Happiness at work*, yang pertama yaitu secara sadar menanamkan rasa kebahagiaan pada diri sendiri. Yang kedua, makna tidak hanya terjadi pada individu melainkan terjadi antara individu satu dengan yang lainnya atau dengan kata lain terjadi pada rekan kerjanya karena berada pada organisasi di perusahaan. Dan yang terakhir adalah *happiness at work* tidak berarti bahwa karyawan harus merasa baik 100% dalam setiap waktu atau tidak boleh memiliki perasaan negatif dikantor seperti marah, frustrasi, kecewa, gagal cemburu atau emosi dengan memiliki perasaan negatif seperti itu akan mendorong karyawan untuk mencapai kembali potensi dalam menentukan sikap selanjutnya. Dengan kata lain *happiness at work* berarti berarti dapat mendorong karyawan untuk menata dan mengendalikan kembali emosinya ditempat kerja. Kinerja adalah suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai atau karyawan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam rangka mempermudah setiap pekerjaan perusahaan/pegawai, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Tujuan suatu perusahaan atau organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Setiap pegawai di organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja.

Metode Penelitian

Sugiyono (2017 : 2) mengemukakan “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode Survey menurut Sugiyono (2017 : 6) adalah sebagai berikut : Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengadakan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Sedangkan Penelitian Kuantitatif adalah : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data pada instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017 : 8)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

Organizational commitment merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasil hipotesis dalam peneliti yang telah dilakukan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis memperoleh skor 2.012 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik uji koefisien korelasi sederhana diperoleh angka sebesar 0,638, dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 40,70% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai sebesar 40,70% dan sisanya 59,30% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Kemudian berdasarkan uji t atau t_{hitung} diperoleh 8,1233218 dimana menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,1233218 >

2.00324) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Happiness at work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

Happiness at work akan memberi banyak kontribusi, baik untuk organisasi dan individu. Pada tingkat organisasi kebanyakan orang menganggap bahwa atribut budaya dan praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai kemungkinan penyebab terjadinya kebahagiaan di antara anggota organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis memperoleh skor 2017 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari uji koefisien korelasi sederhana diperoleh angka sebesar 0,537 dengan pedoman pada interpretasi tingkat koefisien korelasi berada pada interval 0,40 – 0,599 yang artinya tingkat hubungan koefisien korelasi antara variabel *happiness at work* dan variabel kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sedang, dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar sebesar 28,83% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *happiness at work* terhadap kinerja pegawai sebesar 28,83% dan sisanya 71,17% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Kemudian berdasarkan uji t atau t_{hitung} diperoleh 4,80595 dimana menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,80595 > 2,00247)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *happiness at work* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Commitment* dan *Happiness at work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak di tentukan oleh tingkat *organizational commitment* dan juga *happiness at work* terhadap bidang yang ditekuninya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah *organizational commitment* dan *happiness at work*. Dengan *organizational commitment* yang tinggi dan disertai dengan *happiness at work* yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Yang mana kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian yang telah dilakukan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis memperoleh skor sebesar 2.204 yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dari uji koefisien korelasi berganda diperoleh angka sebesar 0,644 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat antara *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 41,47% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai sebesar 41,47% dan sisanya 58,53% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Berdasarkan uji f atau F_{hitung} sebesar 19,837476 dimana menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,837476 > 4,01$) artinya bahwa *organizational commitment* dan *happiness at work* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Simpulan

1. *Organizational commitment* pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan reponden pada kategori sangat baik terhadap indikator – indikator *organizational commitment*. Sedangkan hubungan antara *organizational commitment* dengan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan kabupaten Ciamis memiliki hubungan yang kuat, dan *organizational commitment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis, hal tersebut dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,1233218 \geq 2,00247$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.
2. *Happiness at work* pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis bisa dibilang kurang memuaskan namun sudah cukup baik. Hal ini dari tanggapan responden dengan

hasil berada di tingkat cukup baik terhadap indikator – indikator *happiness at work* dengan kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis memiliki hubungan yang cukup, dan *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Hal tersebut dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,80595 \geq 2,00247$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *happiness at work* terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3. Kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis sudah baik. Hal ini terbukti dari tanggapan responden yang sangat baik terhadap indikator – indikator kinerja pegawai. Sedangkan hubungan antara *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dapat diketahui dari hasil perhitungan bahwa nilai koefisien korelasi berganda antara *organizational commitment* dan *happiness at work* dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. *Organizational commitment* dan *happiness at work* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis, hal tersebut dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,837476 > 4,01$) itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *organizational commitment* dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya.

1. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan di atas hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan *perceived organizational support* terhadap retensi pegawai RSUD Arif Ciamis, maka saran yang bisa diajukan peneliti sebagai berikut :

1. *Organizational commitment* di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dalam kategori baik, namun, dalam hal ini alangkah baiknya jika pimpinan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis terus memperhatikan emosional para pegawai dalam mendedikasikan dirinya pada organisasi agar tidak bertolak belakang dengan pribadi pegawai sehingga memotivasi pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan kesediaan menetap pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan *organizational commitment* diantaranya dengan sering memberikan motivasi dalam *briefing* atau *morning coffee* yang diutarakan sehingga para pegawai terus meningkatkan tujuan juga tanggung jawabnya, dan dengan

adanya motivasi yang juga memberikan sentuhan emosional kepada para pegawai untuk menjaga spiritnya dan membentuk pribadi yang tanpa diminta pun akan mendedikasikan dirinya sehingga tidak ada kemungkinan keraguan dalam bekerja karena komitmen yang kuat.

2. *Happiness at work* di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dalam cukup baik. Namun, dalam hal ini alangkah baiknya jika pimpinan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis lebih memperhatikan kontribusi pegawai yang sudah melakukan pekernyaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Sebab pada prinsipnya “*Happiness at work* adalah suatu keadaan yang tampak ketika karyawan memiliki loyalitas, kepuasan kerja, daya tahan, dan produktivitas yang tinggi sehingga dapat menuntun organisasi dalam mencapai tujuannya”, sehingga pegawai akan memberikan kembali perilaku lebih untuk melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan *happiness at work* diantaranya sering memberikan kontribusi kerja dalam apresiasi yang diberikan pimpinan bagi pegawai yang menyelesaikan *project* dan dengan adanya kontribusi kerja juga memberikan kebahagiaan kepada para pegawai untuk membentuk perasaan positif pada kepuasan kerja, produktif dalam bekerja karena kebahagiaan yang kuat.
3. Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis diharapkan berupaya untuk memberikan dukungan para pegawai dalam bekerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis yaitu dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kinerja dan kemampuan para pegawai serta menciptakan kondisi atau lingkungan kerja nyaman sehingga para pegawai mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki para pegawai. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan sering memberikan arahan dalam setiap tugas yang diberikan sehingga para pegawai terus mengingat tujuan juga tanggung jawabnya, dengan adanya arahan mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan pegawai bisa membentuk potensi dirinya tanpa diminta pun akan mendedikasikan dirinya sehingga tidak ada kemungkinan keraguan dalam bekerja karena kinerja yang kuat.

Daftar Pustaka

- Agustien, Endah dan Soeling, P.D. 2020. *Pengaruh Organizational Commitment dan Happiness at work Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi* di Bada Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Vol.8/2 2339-2932.
- PP No 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Pryce-Jones, Jessica. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Wiley-Blackwell.
- Samsudin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta