

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KOTA TANGERANG

Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darojat

FEB Universitas Muhammadiyah Tangerang

abdulrosidmuhammad6@gmail.com

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk
06-08-2022
Artikel revisi
09-08-2022
Artikel diterima
09-08-2022

Keywords:

Komitmen Organisasi,
Kepuasan Kerja, Kinerja
Pegawai

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja serta peningkatan kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang di Provinsi Banten, sejumlah 99 pegawai. Path analysis yang dijalankan dengan perangkat lunak SPSS, digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi akan membawa dampak positif dan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Komitmen organisasi akan membawa efek positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate and test the effect of organizational commitment on job satisfaction and employee performance improvement. The respondents of this study were 99 employees of the Tangerang City Government Environment in Banten Province. Data analysis used path analysis which was run with SPSS software. The results of the study prove that organizational commitment will have a positive impact and increase job satisfaction significantly. Organizational commitment will have a positive effect and improve employee performance. Job satisfaction and organizational commitment will affect the level of employee performance.

PENDAHULUAN

Efektifitas birokrasi negara menekankan pada fungsi tiga unsur yaitu aturan main, kelembagaan dan personal (pegawai) dalam penerapannya, akan sangat ditentukan oleh individu (pegawai) sebagai operator. Persoalannya kemudian adalah bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur birokrasi dapat menjalankan fungsinya. Maka dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor penting. Karena

kinerja merupakan ukuran sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang diberikan oleh organisasi.

Komitmen yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Simmons, 2005). Menurut hasil penelitian McNeese-Smith (1996) ditemukan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai. Kemudian Suliman (2002) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan kinerja pegawai. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi harus mampu melakukan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebuah studi oleh Ostroff (2003) terhadap 13.808 guru di 298 sekolah menengah di seluruh AS dan Kanada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Penelitian oleh Laschinger, Finegen dan Shamian (2001) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja.

McNeese-Smith (1996) dan Suliman (2002) menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Ostroff (2003), Laschinger, Finegen dan Shamian (2001) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil prestasi seorang pegawai dalam bekerja menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Menurut Langton dan Robbins (2007), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja sering dianggap sebagai menyelesaikan tugas, dan istilah tugas itu sendiri berasal dari gagasan aktivitas yang dibutuhkan pekerja (Gibson dan Donnelly, 2012). Yukl (1998) menggunakan istilah profisiensi yang memiliki arti lebih luas. Kinerja meliputi aspek usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan semangat kerja. Gibson dan Donnelly (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan efektivitas.

Kepuasan Kerja

Menurut George dan Jones (2012), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki pegawai tentang kondisi mereka saat ini di tempat kerja. Kemudian, menurut Church (1995), kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang dimiliki seorang pekerja. McNeese-Smith (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki pekerja atau karyawan tentang pekerjaan mereka, ini adalah sikap umum terhadap pekerjaan berdasarkan penilaian terhadap aspek yang sedang berjalan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, serta harapan untuk masa depan. Menurut Luthan (2005), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ukuran kekuatan seorang karyawan dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai organisasi (McNese-Smith, 1996). Porter dkk (1974) dalam Robbins dan Timothy (2011) menemukan pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Desiana dan Soetjipto (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipandang

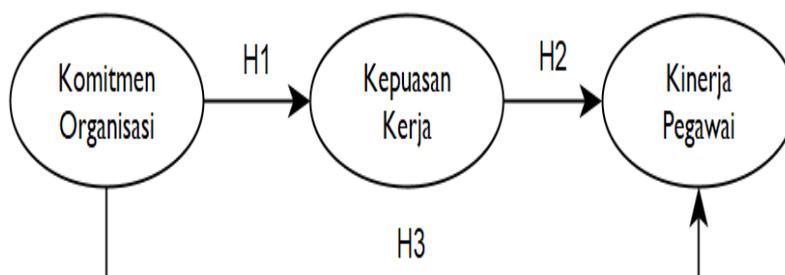
sebagai orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan bahwa orang benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha melakukan yang terbaik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

McNeese-Smith (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat kurang dari 1%. Hasil ini didukung oleh Suleiman (2002) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada 20 perusahaan di Timur Tengah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Ostroff (2003), Laschinger, Finegen, dan Shamian (2001) menemukan dalam penelitian mereka bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dan kepuasan karyawan akan berdampak positif terhadap sikap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, model penelitian teoritis yang diusulkan dikembangkan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Peran Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini adalah profil sosial dan data identitas responden, seperti: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pangkat/golongan, dan masa kerja, selanjutnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: biodata pegawai dan data jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang di Provinsi Banten.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang di Provinsi Banten yang berjumlah 7764 orang (BPS Kota Tangerang, 2020).

Penentuan jumlah sampel penelitian dari populasi menggunakan rumus Slovin. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *error* sampel 10% atau 0,1. Dari rumus ini, jumlah sampel dapat ditentukan dengan perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{7764}{1 + (7764 \times 0,1^2)} = 98,73$$

Jumlah responden dalam sampel penelitian ini dibulatkan ke atas hingga 99 orang.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan sampel dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling*, artinya unit sampel yang dipilih mudah dihubungi, tidak rumit, mudah diukur, dan kooperatif (Sugiyono, 2011).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang di Provinsi Banten dengan menggunakan metode kuesioner. Pengukuran pertanyaan bersifat tertutup dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Interval pertanyaan ini adalah 1-5, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel, indikator dan atribut yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 1 berikut ini, secara keseluruhan:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen Organisasi	Orientasi nilai pada organisasi, yang menunjukkan bahwa seseorang benar-benar memikirkan pekerjaan dan organisasinya dan menempatkannya pada prioritas.	1. Terikat secara emosional 2. Merasakan 3. Kebutuhan & Keinginan 4. Biaya (pengorbanan) 5. Percaya (Setia) 6. Loyalitas
Kepuasan Kerja	Kedadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/honor 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Kondisi kerja 6. Rekan kerja
Kinerja Pegawai	Hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu.	1. Kuantitas kerja pegawai 2. Kualitas kerja pegawai 3. Efisiensi kerja pegawai 4. Sikap kerja pegawai 5. Standar kualitas kerja pegawai 6. Kemampuan kerja pegawai

Sumber : Sumber : Challagalla & Shervani, 2006, Mansour & Waldman, 2003, Robbins & Timothy, 2011, Udai, 1985, Allen, Meyer & Smith, 1993, Suliman, 2002, McNeese-Smith, 1996, Church, 1995, Luthan, 2005 dan Mas'ud, 2004.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukkan ke

dalam serangkaian data. Penelitian diuji dengan beberapa uji statistik yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji statistik untuk pengujian hipotesis.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data.

Uji validitas dilakukan untuk memeriksa apakah instrumen penelitian yang disiapkan memang akurat sehingga dapat mengukur apa yang akan diukur. Menurut Umar (2008), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah dianggap tidak tepat. Untuk menguji validitas korelasi antara skor pertanyaan dan skor keseluruhan suatu konstruk atau variabel. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat bebas (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (n) = 30, maka $df = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh r tabel = 0,361. Jika r hitung > r tabel dan nilainya positif, maka elemen pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Data.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pertanyaan yang digunakan, untuk keperluan pengujian tersebut. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008). Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data.

Menurut Umar (2008), uji normalitas menentukan apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal atau hampir normal. Jika data tidak terdistribusi normal, dapat menggunakan analisis nonparametrik dengan model regresi. Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal dengan memplot distribusi data pada bagan P-P normal. Apabila data menyebar secara diagonal, mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas Data.

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Menurut Santoso (2000) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas Data.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, jika variansnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Umar (2008), model regresi yang baik adalah model homoskedastisitas. Cara memprediksinya adalah titik-titik data menyebar di atas atau di sekitar angka 0 dan titik-titik data tidak berkumpul langsung di atas atau di bawah angka. Penyebaran titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang yang melebar kemudian menyempit, melebar lagi dan penyebaran titik data harus tidak berpola

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun kriteria pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

- Hipotesis pertama yaitu jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Hipotesis kedua yaitu jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Hipotesis ketiga yaitu jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Hipotesis keempat yaitu jika $P_1 < P_2 \times P_3$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum daftar pertanyaan diberikan pada responden, daftar perlu diuji coba terlebih dahulu. Pengujian reliabilitas dan validitas instrumen dilakukan pada 30 pegawai yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas dilakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Masing-masing item (skor butir) dilihat nilai korelasinya (*Corrected Item-Total Correlation*). Bila nilai korelasi positif dan $r \geq 0,361$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Menurut Umar (2004), "Jumlah responden untuk uji coba disarankan minimal 30 orang, agar distribusi skor (nilai) akan mendekati kurva normal. Hasil uji validitas) dapat dilihat pada tabel - tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	.698	Valid
2	.703	Valid
3	.728	Valid
4	.559	Valid
5	.665	Valid
6	.629	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir kuesioner mampu atau dapat mengukur variabel komitmen organisasi, maka disimpulkan semua valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	.829	Valid
2	.572	Valid
3	.778	Valid
4	.492	Valid
5	.432	Valid

6	.667	Valid
---	------	-------

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir kuesioner mampu atau dapat mengukur variabel kepuasan kerja, maka disimpulkan semua valid.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	.744	Valid
2	.746	Valid
3	.533	Valid
4	.473	Valid
5	.589	Valid
6	.635	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir-butir kuesioner mampu atau dapat mengukur variabel kinerja pegawai, maka disimpulkan semua valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau andal jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Reliabilitas instrumen dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas alpha (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,60. Teknik

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	.859	Reliabel
Kepuasan Kerja	.845	Reliabel
Kinerja Pegawai	.834	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

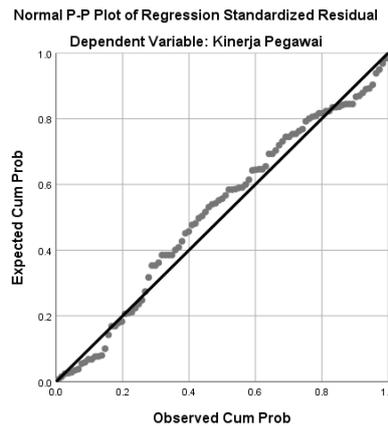
Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner penelitian tentang variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dimana koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan semua reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal. Pengujian tentang normal tidaknya data dilakukan dengan *normal P-Plot*. Jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Normal P-P Plot



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Gambar *P-Plot* dapat dilihat bahwa titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas Data

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka variabel independen terbebas dari persoalan multikolonieritas.

Tabel 6 Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.613	1.632
	Kepuasan Kerja	.613	1.632

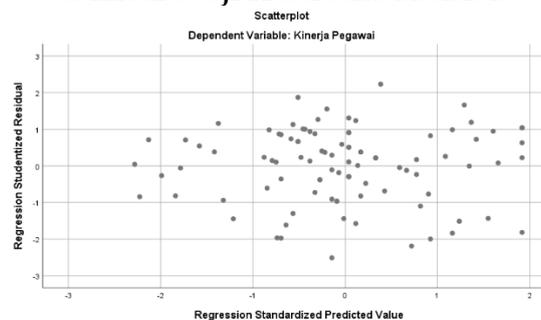
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Pada Tabel 6 semua angka VIF dan *tolerance* menunjukkan terbebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Pada Gambar 3 titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada data penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian hipotesis pertama

Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi secara langsung dan parsial terhadap kepuasan kerja dilakukan uji t dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Regresi Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.346	1.913		4.885	.000
	Komitmen Organisasi	.626	.080	.622	7.828	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa :

1. Model analisis

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X + e = 9,346 + 0,622 X + e$$

2. Nilai Sig t hitung Komitmen Organisasi (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), *ceteris paribus*. Hal ini dapat dilihat dari angka koefisien X adalah 0,626 menunjukkan bahwa apabila terjadi penambahan komitmen organisasi satu satuan akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,622 satuan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan parsial terhadap kinerja pegawai dilakukan uji t dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.870	1.952		4.033	.000
	Kepuasan Kerja	.611	.080	.613	7.647	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa :

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

1. Model analisis

$$Y = \beta_0 + \beta_1 Z + e = 7,870 + 0,613 Z + e$$

2. Nilai Sig t hitung Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), *ceteris paribus*. Hal ini dapat dilihat dari angka koefisien Z adalah 0,613 menunjukkan bahwa apabila terjadi penambahan kepuasan kerja satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,613 satuan.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi secara langsung dan parsial terhadap kinerja pegawai dilakukan uji t dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Regresi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.886	1.822		3.780	.000
Komitmen Organisasi	.665	.076	.664	8.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa :

1. Model analisis

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e = 6,886 + 0,664X + e$$

2. Nilai Sig t hitung Komitmen Organisasi (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), *ceteris paribus*. Hal ini dapat dilihat dari angka koefisien Z adalah 0,664 menunjukkan bahwa apabila terjadi penambahan komitmen organisasi satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,664 satuan.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Tahap 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.381	2.792

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.346	1.913		4.885	.000
	Komitmen Organisasi	.626	.080	.622	7.828	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Tahap 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.496	2.510

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.842	1.921		2.001	.048
	Komitmen Organisasi	.461	.092	.461	5.026	.000
	Kepuasan Kerja	.757	.091	.758	8.317	.000

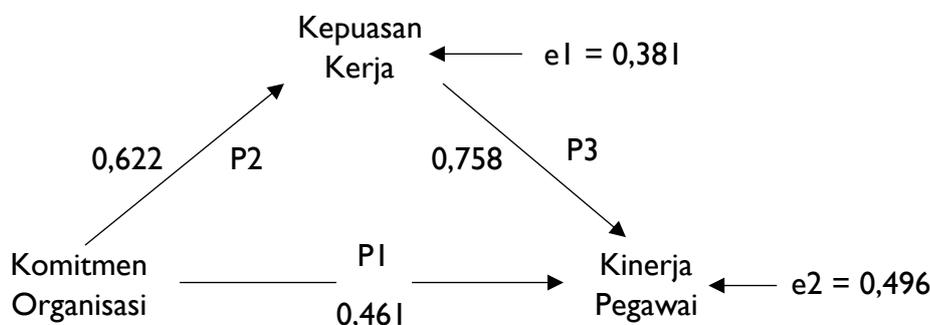
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil output SPSS tabel 10 memberikan nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi sebesar 0,622 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,622 merupakan nilai *path* atau jalur P2 . Pada output SPSS tabel 11 nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi 0,461 dan kepuasan kerja 0,758 semuanya signifikan. Nilai *standardized beta* komitmen organisasi 0,461 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai *standardized beta* kepuasan kerja 0,758 merupakan nilai jalur path P3 . Besarnya nilai $e1 = (1 - 0,381)^2 = 0,85$ dan besarnya nilai $e2 = (1 - 0,496)^2 = 0,75$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh langsung ke kinerja pegawai, tetapi tidak berpengaruh tidak langsung dari komitmen

organisasi ke kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,461 sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,622) \times (0,758) = 0,471$ dan total pengaruh komitmen organisasi ke kinerja pegawai = $0,461 + (0,622 \times 0,758) = 0,932$.

Gambar 4. Hasil Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.



Hasil hipotesis ini bahwa $P1 < P2 \times P3$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah benar.

Pembahasan Penelitian

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini yaitu tingginya absensi, untuk menurunkan tingkat absensi yang tinggi maka masing-masing unit organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang perlu memperhatikan pemahaman yang lebih mendalam bagi para pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang agar selalu menselaraskan visi dan misi Pemerintah Daerah Kota Tangerang dengan nilai-nilai individunya.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Sehingga masing-masing unit organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang perlu memperhatikan kepuasan dengan dimensi-dimensi yang dianggap paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah, pekerjaan itu sendiri, gaji/honor, kesempatan promosi, pengawasan (peran kepala), kondisi kerja dan rekan kerja, sehingga dimensi-dimensi ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh langsung yang positif komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, dan ada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja merupakan mediasi untuk kinerja pegawai. Sehingga pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang perlu pemahaman yang lebih mendalam lagi berkaitan visi dan misi Pemerintah Daerah Kota Tangerang agar komitmennya dalam bekerja sebagai bagian dari pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Ostrof, 2003, dan Laschinger, Finegan dan Shamian, 2001), (Challagalla dan Shervani, 2006) dan (McNeese-Smith, 1996 dan Suliman, 2002) namun kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (McNeese-Smith, 1996 dan Suliman, 2002). Hasil

penelitian ini mempertegas penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ostrof, (2003), dan Laschinger, Finegan dan Shamian, (2001), Challagalla dan Shervani, (2006), Jurkeiwick, (2001) dan McNeese-Smith, 1996 dan Suliman, (2002) dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja secara positif dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, p. 1-18.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq. (2006). *Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction*. *Journal of Marketing*, Vol. 60. January.
- Church, Allan. H. (1995). *Managerial Behavior and Work Group Climmate as Predictor of Employee Outcomes*. *Human Business Development Quarterly*, Vol: 6, p. 173-205.
- Desiana, P.M & Sotipto, B.W. (2006). *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus asisten Dosen FEUI*. *Usahawan* No. 05 Tahun XXXV.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Gibson, I & Donnelly. (2012). *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Langton, N., & Robbins, S. P. (2007). *Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications*. Toronto: Pearson Prentice Hall.
- Laschinger, H.K., Finegen, J., & Shamian, J. (2001). *The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses: Work Satisfaction and Organizational Commitment*. *Health care Management Review*, Vol: 26, p. 7-23
- Luthan, F. (2005). *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Coompanies, Inc.
- Mansour, Javidan & Wldman, David, A. (2003). *Exploring Charismatic Leadership in the Public Sector: Measurument and Consequences*. *Public Administration Review*, March-April, pp. 229-242.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit-Undip
- Mc-Neece-Smith, Donna. (1996) *Increasing Employee Productivity, Job-Satisfaction and Organizational Commitment*. *Journal Hospital & Health Services Administration*.
- Ostroff, C. (2003). *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis*. *Journal of Apllied Psychology*, Vol: 77, No. 6, p. 933-973.

- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89..
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Simmons, E. S. (2005). *Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living*. *The Gerontologist*, Vol. 45 No. 2, p.196-206.
- Smith, Kirk., Jones, Eli, & Blair, Edward. (2000). *Managing Salesperson Motivation in a Territory Realignment*. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XX, No. 4, p. 215-226
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliman, Abubakar M. T. (2002). *Is it Really a Mediating Construct?*. *Journal of Management Development*, Vol. 14, No. 7.
- Udai, Parrek. (1985). *Motivational Analysis of Organizational Behavior MAO-B*. University Associates, Inc.
- Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakukan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.