Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rohsita Amalyah Rasyid¹, Rusdianan Rauf^{2✉}, A Nubahriati³

¹ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia

² Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia

³ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, Makassar, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1965>

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat, dengan menggunakan metode survey dengan jumlah responden sebanyak 44 dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda, uji t, uji determinasi dan uji korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (iv). Secara langsung dan simultan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: komitmen organisasi; motivasi kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai

Abstract

This research was conducted on employees of the Office of Housing and Settlement Areas of West Sulawesi Province, using a survey method with a total of 44 respondents with a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple regression, t test, determination test and correlation test.

The results showed that: (i). Directly organizational commitment affects employee performance; (ii). Work motivation directly affects employee performance; (iii). Job satisfaction directly affects employee performance; and (iv). Directly and simultaneously organizational commitment, work motivation and job satisfaction affect employee performance.

Keywords: organizational commitment; work motivation; job satisfaction; employee performance

Copyright (c) 2022 Rohsita Amalyah Rasyid

✉ Corresponding author : Rusdianan Rauf
Email Address : rusdianan@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk mendukung tujuan organisasi, tanpa peningkatan kinerja pegawai maka organisasi tidak

akan mencapai visi dan misinya. Kinerja pegawai adalah indikator pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam suatu instansi atau organisasi dimana ia bekerja, dimana Kinerja pegawai terbentuk dari beberapa variabel atau elemen yang mendukung tercapainya peningkatan kinerja pegawai tersebut. Menurut Afandi (2021), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai sering juga diartikan sebagai sasaran kerja setiap pegawai pada suatu instansi, sehingga sasaran kinerja tersebut harus dijabarkan dalam bentuk visi dan misi suatu instansi atau organisasi baik kecil maupun besar. Dengan visi dan misi suatu organisasi akan membawahkan suatu instansi atau organisasi kesasaran kerja yang ingin dicapai, begitu juga sebaliknya tanpa visi dan misi suatu instansi atau organisasi maka sasaran kerja susah tercapai karena tidak ada arah dan tujuan yang ingin dicapai.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat dalam membuat program kerja dilandasi dengan visi dan misi yaitu mewujudkan sarana dan prasarana perumahan dan kawasan permukiman yang layak hunian, serta mewujudkan kualitas permukiman yang tertib dan sehat. Provinsi Sulawesi Barat yang memiliki wilayah yang luas, merupakan suatu tantangan bagi pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat guna mewujudkan visi dan misinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama bagi masyarakat yang membutuhkan perumahan yang layak huni agar kesejahteraan masyarakat makin meningkat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparatur sipil Negara di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat diperlukan akselerasi pendukung sarana dan prasarana agar visi dan misinya dapat tercapai. Tak kalah pentingnya, adalah faktor penggerak lainnya yang sangat menentukan tercapainya kinerja pegawai adalah komitmen organisasi organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Untuk menggerakkan organisasi, diperlukan kebersamaan antara setiap anggota organisasi baik itu tingkat level bawah sampai ke level atas. Kebersamaan itu berupa suatu komitmen organisasi yang merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen yang dihadirkan oleh pegawai terhadap suatu instansi berdampak pada usaha maksimal yang dilakukan pegawai guna mencapai tujuan organisasi, (Putro, 2018). Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, (Robbins, 2015; Indra, 2010). Komitmen organisasi sangat diperlukan agar para pegawai lebih memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut..

Sama halnya komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Motivasi kerja mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Robbins dan Coulter (1999) dalam karyanya yang berjudul *Management*, mendefinisikan motivasi sebagai Kesiediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan orang tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan motivasi, maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu untuk bekerja. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (*performance*) sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya, (Rauf et al., 2017) .

Sama halnya komitmen organisasi dan motivasi kerja, kepuasan kerja memiliki arti yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Jika kepuasan kerja pegawai terpenuhi maka kinerja akan meningkat. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (2015), yang menyatakan bahwa seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila dia ditempatkan pada posisi dan jatah yang sesuai dengan minat dan kemampuannya dan apabila dia merasa dapat memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, Hasibuan (2019). Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya, Sunyoto (2015)

Dengan adanya latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

METODOLOGI

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey untuk mendapatkan data dari tempat penelitian.

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Karena populasi hanya berjumlah 44 pegawai, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100 dan mempunyai karakteristik yang sama yaitu aparatur sipil Negara.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji t uji F, uji korelasi dan uji determinasi dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$). Adapun instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berisikan pertanyaan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pada setiap variabel dengan lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 1. Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis data dengan menggunakan SPSS, dimana variabel bebas komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Coefficients Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-2.097	2.776		-0.755	0,454
	Komitmen Organisasi	0,430	0,186	0,289	2.307	0,026
	Motivasi Kerja	0,465	0,141	0,408	3.292	0,002
	Kepuasan Kerja	0,294	0,139	0,257	2,119	0,040

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar -2,097, b_1 sebesar 0,430, b_2 sebesar 0,465 dan b_3 sebesar 0,294. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = -2,097 + 0,430X_1 + 0,465X_2 + 0,294X_3$.

Selanjutnya Tabel 2 menggambarkan bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y), dimana t hitung 2,307 > t tabel 1,684 dan signifikan $0,026 < 0,05$. Artinya pengaruh tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

Ini berarti Komitmen Organisasi harus dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan sehingga semua pegawai terutama dimensi fungsional dan struktural sesuai bidangnya lebih mementingkan organisasinya misalnya pegawai selalu menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh pimpinannya, nilai-nilai kebersamaan selalu dipertahankan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Respatiningsih & Sudirjo, (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanti, 2021)

Motivasi kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y), dimana t hitung $3,292 > t$ tabel $1,684$ dan signifikan $0,002 < 0,05$. Kepuasan kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y), dimana t hitung $2,119 > t$ tabel $1,684$ dan signifikan $0,020 < 0,05$. Artinya pengaruh tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Hasil analisis ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh yang sangat kuat jika dibandingkan dengan komitmen organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat . Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sutrischastini & Riyanto (2017); Ghozali,(2017).

Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) dimana t hitung $2,119 > t$ tabel $1,684$ dan signifikan . Hal ini terlihat dari terhadap nilai t hitung $> t$ tabel ($2.885 > 1.684$) dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Ini berarti item pertanyaan pada kuesioner yaitu imbalan sesuai beban kerja, promosi jabatan pegawai, dan rekan sesama kerja yang solid dan menyenangkan sudah memenuhi sebagian besar harapan pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan lokasi yang sama yang dilakukan oleh Amalia & Makduani,(2022) dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Basri & Rauf,(2021) dan didukung pendapat Chang, S. C.; Lee (2007) pada dimensi Kepuasan dari luar (*external satisfaction*), pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kegaguman dan ketegsan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan tingkat signifikansi komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Anova untuk Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	9,547	3	3,182	10,316	0,00 ^b
	Residual	12,340	40	0,308		
	Total	21,886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictor: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 3 menggambarkan bahwa secara simultan komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat dimana $f_{hitung} 10,316 > f_{tabel} 2,845$ dan signifikan $0,00 < 0,05$.

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. di Terima”

Untuk mengetahui kuatnya hubungan dan besarnya pengaruh Komitmen Organisasi, Mitivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permuiman Provinsi Sulawesi Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Model Summary untuk Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,660 ^a	0,436	0,394	0,555

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

b.Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data, 2022

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,660 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,436 menandakan bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah 43,6 % dan masuk kategori Sedang, sedangkan sisanya banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kurangnya penelitian terdahulu yang meneliti dengan memakai variabel bebasnya komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan kelebihan penelitian ini (novelty) yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

SIMPULAN

Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amalia, A., & Makduani, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & ...*, 4(1), 103-120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 104-105.

- <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Chang, S. C.,; Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130-137.
- Heriyanti, S. S. (2021). The Mediation Role of Job Satisfaction on the Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment. *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 8(2), 267-277. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.6675>
- Malayu S P, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rauf, R., Tawe, A., Rakib, M., Tri Dharma Nusantara Makassar, S., & Selatan, S. (2017). The Work Performance Analysis of Sea Fishing in Kolaka Regency. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 433-441.
- Respatiningsih, Ida., Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kaabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302-2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan aplikasi* (8th ed.). PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>