



Analisis Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palu dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

Faruq Lamusa¹, Bakri Hasanuddin², Lina Mahardiana³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Tadulako, Indonesia

E-mail: faruqlamusa09@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-02 Keywords: <i>Work Satisfaction; Organizational Commitment; Officials Performance.</i>	The purpose of this study are: (1) to determine and analyze the influence of work satisfaction on organizational commitment of officials in Legislative Secretariate Office of Palu; (2) to determine and analyze the influence of organizational commitment on officials' performance in Legislative Secretariate Office of Palu; (3) to determine and analyze the influence of work satisfaction on performance of Officials in Legislative Secretariate Office of Palu; (4) to determine and analyze indirect influence of work satisfaction on performance of officials in Legislative Secretariate Office of Palu through organizational commitment. The study is causal descriptive that involves 57 respondents who were selected with census technique. The result of path analysis shows that: (1) work satisfaction has positive and significant influence on organizational commitment of officials performance in Legislative Secretariate Office of Palu; (2) organizational commitment has positive and significant influence on performance of officials in Legislative Secretariate Office of Palu; (3) work satisfaction has positive and non-significant influence on performance of officials in Legislative Secretariate Office of Palu; (4) work satisfaction indirectly influences officials' performance through organizational commitment in Legislative Secretariate Office of Palu.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-02 Kata kunci: <i>Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Pejabat.</i>	Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pejabat di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palu; (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pejabat di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palu; (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pejabat pada Sekretariat DPRD Kota Palu; (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pejabat di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palu melalui komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal yang melibatkan 57 responden yang dipilih dengan teknik sensus. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional kinerja pejabat di Sekretariat DPRD Kota Palu; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palu; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pejabat di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palu; (4) Kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pejabat melalui komitmen organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Palu.

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik yang *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2013), organisasi bisnis bertujuan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dengan penggunaan sumber daya seefektif dan seefisien mungkin, sedangkan organisasi publik lebih kepada pencapaian manfaat sebesar-besarnya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang

dibayar melalui pajak, retribusi, dan pendapatan Negara lainnya yang diatur melalui undang-undang, salah satu organisasi sektor publik di daerah Pemerintahan Kota Palu yang berperan dalam pembangunan Kota Palu adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Palu. Kinerja DPRD Kota Palu dalam hal pelayanan administrasi Dewan Yang Terhormat dalam rangka memajukan dan memakmurkan Kota Palu sangat terkait dengan kinerja pegawainya, oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, Argumen tersebut sejalan dengan pendapat Sinambela (2012) yang menyatakan

bahwa kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai penting untuk menjadi perhatian karena semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2012), selain itu ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya kinerja pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi. Masalah kepuasan yang muncul disebabkan ada perasaan kecewa dalam diri pegawai terhadap insentif yang diterima, karena insentif yang diterima relatif sama antara pegawai yang rajin serta melaksanakan tugas dengan baik dengan yang tidak rajin atau tidak didasarkan pada beban kerja. Insentif yang dimaksud disini adalah honor panitia dalam tiap kegiatan rapat-rapat Dewan dan pendampingan peninjauan serta penyerapan aspirasi masyarakat. Menurut *Equity theory* (teori keadilan), orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasa adanya keadilan. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain. Selanjutnya dalam hal kondisi pekerjaan, beberapa pegawai mendapat fasilitas komputer yang kurang mencukupi kebutuhan untuk menyelesaikan tugas serta kondisi ruangan kerja yang kurang memenuhi standar baik dari segi ukuran maupun ventilasi udara, disamping itu lingkungan yang bersifat non fisik belum menunjang para pegawai secara optimal, hal ini ditunjukkan dengan kesalahpahaman yang sering terjadi antar sesama rekan kerja yang mem-pertahankan egonya masing-masing sehingga membuat pegawai lain yang sedang bekerja terganggu.

Terkait dengan hal tersebut Luthans (2005), menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja/lingkungan kerja, persoalan kondisi kerja yang dinyatakan oleh Luthans tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009) yang menyatakan bahwa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya adalah kondisi pekerjaan dan rekan kerja, persoalan-persoalan diatas sudah sering dibahas dalam rapat gabungan namun realisasinya masih

kurang memuaskan, beberapa pegawai berpendapat bahwa hasil-hasil rapat yang merupakan aspirasi pegawai kurang mendapat respon dengan segera. Pada beberapa bidang masih terdapat pegawai yang belum mengikuti tertib jam kerja dengan baik seperti tidak mengikuti apel serta lebih banyak membicarakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga cenderung menunda pekerjaan juga istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan. Adapun yang mengikuti apel pagi tepat waktu, akan tetapi selesai apel mereka pergi ke kantin untuk sarapan yang semestinya sudah harus bekerja diruangan masing-masing. Disamping itu, ada juga pegawai yang makan di saat jam kerja, keluar kantor sebelum jam istirahat dan pulang sebelum jam kerja selesai, serta terlambat masuk kantor dengan bermacam-macam alasan sehingga mengurangi keterlibatannya dalam penyelesaian tugas-tugas, masalah komitmen pada pegawai juga terlihat saat pimpinan tidak berada dikantor, sebagian dari pegawai khususnya jabatan staf keliru dalam menerapkan dedikasi serta loyalitas, sebab dedikasi dan loyalitasnya cenderung ditujukan kepada atasan tertentu, bukan pada lembaga secara keseluruhan, para Anggota DPRD Kota Palu pun sering mengeluhkan pelayanan pegawai sekretariat baik secara informal maupun formal atau melalui rapat resmi. Menurut Gibson (2008 : 115) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan dua variabel yang akan diteliti pada penelitian ini oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul analisis kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palu dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* dalam Moehariono (2009 : 61), berasal dari kata "*to perform*" dengan beberapa entries, yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute*

or complete an understaking), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Wibowo (2008:4) menjelaskan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi, implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan, bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Lebih lanjut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008: 2) menyatakan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas pekerjaan, hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Byars dan Rue (2008 : 216) mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, Byars menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan sejumlah energi (fisik dan atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas, kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan, kemampuan ini tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek, persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut yang menunjukkan bahwa ketiga dimensi kinerja yaitu usaha, kemampuan, dan persepsi tugas bersifat persepsional maka, peneliti memutuskan untuk menggunakan dimensi kinerja menurut Byars dan Rue (2008) yang terdiri dari usaha, kemampuan, dan persepsi tugas karena dianggap relevan dengan obyek penelitian.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, ketika orang berbicara tentang sikap

karyawan, seringkali mereka bermaksud mengatakan kepuasan kerja (Robbins, 2002: 36), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut, menurut Jex (2002: 131) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi positif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, bagi Jex, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku, aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan yang membuat pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut, sedangkan aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan melalui pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja teratur dan disiplin. Selanjutnya menurut Rivai (2009) secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, serta kondisi pekerjaan. Dengan demikian teori inilah yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins dan Timothy, 2008: 118). Menurut Morrow, Mc Elroy dan Blum (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah (1) pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*iden-*

tification); (2) perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan; dan (3) perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal. Sejalan dengan itu menurut Gibson (2008 : 115) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu : (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif karena akan mendeskripsikan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan teori yang memiliki validitas universal, desain yang digunakan adalah kausal, desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2008), jadi penelitian Kausalitas ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Kemudian dari populasi yang ada, akan diambil sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2010), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Palu yang berjumlah 57, semua populasi berpeluang terpilih untuk dijadikan sampel, teknik yang digunakan dalam penarikan sampel adalah teknik "*sensus*". *Sampling sensus* adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan terhadap seluruh populasi dari obyek yang ditentukan (Sugiyono, 2011: 84), dari pengertian tersebut peneliti mengambil seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kota Palu yang berjumlah 57 orang.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap subyek yang diteliti, dalam hal ini perilaku pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu yang terkait dengan variabel penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya.
2. Wawancara, adalah pengumpulan data dengan cara melakukan serangkaian tanya jawab secara langsung kepada responden yang diteliti maupun pihak-pihak lain yang berhubungan dengan subyek penelitian ini.
3. Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data berupa data sejarah singkat, struktur organisasi, visi dan misi serta jumlah karyawan, selain itu juga dari surat kabar dan internet.
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pernyataan tertulis melalui sebuah daftar yang berisi pernyataan yang sudah dipersiapkan untuk diajukan kepada responden. Dalam proses pengisian tersebut, hasilnya sangat tergantung pada kejujuran responden.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis jalur (*path analysis*), analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2006), dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS release 17,0. Teknik analisis jalur ini digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X, terhadap Y1 dan Y2 analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam perhitungan besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan metode analisis jalur melalui program SPSS Versi 17 adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan model analisis jalur sesuai dengan judul penelitian dimana terdapat variabel eksogen yaitu kepuasan kerja dan variabel endogen yaitu komitmen organisasional dan kinerja.
2. Menghitung besaran pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y2) yang digambarkan dengan nilai

p1 dengan menggunakan persamaan regresi dua tahapan:

- a) Tahap I, menghitung standardize koefisien untuk kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y1) pada persamaan pertama, yaitu:

$$\text{Komitmen organisasional} = b1 \text{ Kepuasan kerja} + e1$$

- b) Tahap II, menghitung standardize koefisien untuk kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasional (Y1) terhadap kinerja (Y2) yang digambarkan pada nilai p2 dan p3 dengan menggunakan persamaan kedua, yaitu:

$$\text{Kinerja} = b1 \text{ Kepuasan kerja} + b2 \text{ komitmen organisasional} + e2$$

3. Kaidah pengujian signifikansi melalui program SPSS:

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), artinya tidak signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), artinya signifikan.

Total pengaruh hubungan dari kepuasan kerja ke kinerja (korelasi kepuasan kerja dan kinerja) sama dengan pengaruh langsung kepuasan kerja ke kinerja (koefisien atau regresi p1) ditambah pengaruh tidak langsung yaitu koefisien dari kepuasan kerja ke komitmen organisasional yaitu p2 dikalikan dengan koefisien dari komitmen organisasional ke kinerja yaitu p3. Formulasinya sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh secara langsung kepuasan kerja ke kinerja} = p1$$

$$\text{Pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja ke komitmen organisasional ke kinerja} = p2 \times p3$$

$$\text{Total pengaruh (korelasi kepuasan kerja ke kinerja)} = p1 + (p2 \times p3)$$

Kemudian anak panah dari e1 ke variabel endogen komitmen organisasional menunjukkan jumlah variance variabel komitmen organisasional yang tidak dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan anak panah dari e2 menuju kinerja menunjukkan variance kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Koefisien yang digunakan adalah standardized koefisien regresi. Koefisien akan dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu, persamaan

regresi yang menunjukkan hubungan atau pengaruh yang menjadi hipotesis. Adapun dua pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

- I. $\text{Komitmen organisasional} = b1 \text{ Kepuasan kerja} + e1$
- II. $\text{Kinerja} = b1 \text{ Kepuasan kerja} + b2 \text{ komitmen organisasional}$

Standardized koefisien untuk variabel eksogen kepuasan kerja (X) pada persamaan pertama akan memberikan nilai p2. Sedangkan koefisien untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada persamaan kedua akan memberikan nilai p1 dan p3.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persamaan Regresi Pertama

Untuk menemukan pengaruh langsung antara variabel eksogen kepuasan kerja (X) terhadap variabel endogen komitmen organisasional (Y1), sesuai dengan hasil analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama (nilai p2) dalam menggambarkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai DPRD Kota Palu dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Dependen Variabel Y1 = Komitmen Organisasional				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	Beta	Standar Error	Beta			
C = Constanta	1.829	0.296			6.185	.000
X = Kepuasan kerja	0.586	0.070	0.751		8.437	.000
R	= 0.751		F Hitung	= 71.186		
RSquare	= 0.564		Sig. F	= 0,000		
Adjusted R square = 0.556						

Dengan demikian maka, model regresi pertama dapat ditulis sebagai berikut:

$$\text{Komitmen Organisasional} = 0.586 \text{ Kepuasan Kerja} + e1$$

Berdasarkan hasil SPSS dan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel bebas berupa kepuasan kerja (X) memberi pengaruh terhadap variabel dependen berupa komitmen organisasional (Y1), tabel diatas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebesar 0.586 atau 58.6%, selebihnya sebesar 41.4% dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam

penelitian ini, pada hipotesis pertama disebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional Pegawai DPRD Kota Palu. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional Pegawai DPRD Kota Palu, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,586 yang merupakan nilai p2 dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas Sig. (0,000).

2. Persamaan Regresi Kedua

Untuk menemukan pengaruh langsung antara variabel eksogen kepuasan kerja (X) dan variabel komitmen organisasional (Y1) yang dalam persamaan ini merupakan variabel endogen terhadap variabel endogen kinerja (Y2), persamaan ini sekaligus akan menjawab hipotesis kedua dan ketiga. Sesuai dengan hasil analisis yang menggunakan bantuan program SPSS versi 17 maka, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Dependen Variabel Y2 = Kinerja				t	Sig
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	Beta	Standard Error	Beta			
C = Constanta	0.463	0.199		2.332	.000	
X = Kepuasan kerja	0.087	0.057	0.112	1.527	.133	
Y1 = Komitmen organisasi	0.803	0.069	0.848	11.584	.000	
R	= 0.935		F Hitung = 188.887			
RSquare	= 0.875		Sig. F = 0,000			
Adjusted R square = 0.870						

Dengan demikian maka, model regresi kedua dapat ditulis sebagai berikut:

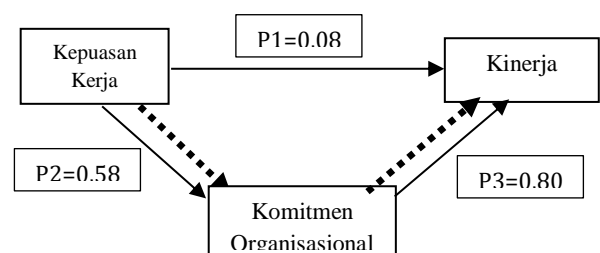
$$\text{Kinerja} = 0.087 \text{ Kepuasan Kerja} + 0.803 \text{ Komitmen Organisasional} + e2$$

Berdasarkan hasil SPSS dan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel eksogen kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasional (Y1) berpengaruh terhadap variabel endogen kinerja (Y2), tabel diatas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelas-

kan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 0.870 atau 87%, selebihnya sebesar 13% dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hipotesis kedua menyebutkan bahwa komitmen organisasional pegawai berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Palu dan dari hasil perhitungan diatas terbukti bahwa komitmen organisasional pegawai berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Palu. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,803 yang merupakan nilai p3 dan dari nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dengan nilai probabilitas Sig. (0.000). Selanjutnya hipotesis ketiga disebutkan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palu, dari hasil perhitungan analisis data dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.087 yang merupakan nilai p1 dan nilai probabilitas 0.005 lebih kecil dengan nilai probabilitas Sig. (0.133). Dari kedua hasil persamaan regresi tersebut diatas maka, dapat dirangkum sebagai berikut:

- Nilai e1 = $\sqrt{1 - R^2}$
= $\sqrt{1 - 0.564}$
= 0,63
- Nilai e2 = $\sqrt{1 - R^2}$
= $\sqrt{1 - 0.875}$
= 0.35
- Nilai p1 = 0.087
- Nilai p2 = 0.586
- Nilai p3 = 0.803

Dengan demikian model analisis berdasarkan hasil analisis dua persamaan dan nilai e1 dan e2:



Gambar 1. Model Analisis Berdasarkan Persamaan Regresi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepuasan kerja ke komitmen organisasional lalu ke kinerja pegawai, Setelah hasil persamaan telah didapatkan maka:

$$\text{Pengaruh secara langsung kepuasan kerja ke kinerja} = 0.087$$

$$\text{Pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja ke komitmen organisasional ke kinerja} = 0.586 \times 0.803 = 0.470$$

$$\text{Total pengaruh (korelasi kepuasan kerja ke kinerja)} = 0.087 + 0.470 = 0.557$$

Pada hipotesis keempat menyebutkan bahwa kepuasan kerja melalui komitmen organisasional pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu, hal ini diperoleh karena hasil perhitungan diatas menunjukkan bukti bahwa kepuasan kerja melalui komitmen organisasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu, hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh sebesar 0,47. Dari semua hasil perhitungan dan pengolahan data dalam rangka menguji dan menganalisis data penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palu dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh sebesar 0.087, kemudian pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.470. Dengan kata lain, dalam penelitian ini variabel komitmen merupakan variabel intervening yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palu

Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui variabel kepuasan kerja nilai signifikansinya terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 0,000. Karena angka probabilitas signifikansi < 0.05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya komitmen organi-

sasional ditentukan secara langsung oleh tinggi atau rendahnya pengaruh kepuasan kerja pegawai. Semakin kecil gap antara apa yang diharapkan oleh pegawai dengan keadaan yang sebenarnya yang memberikan rasa puas, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin tinggi. Hasil rekapitulasi deskripsi variabel kepuasan kerja, pada dimensi isi pekerjaan dan kondisi pekerjaan merupakan dimensi yang memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan variabel kepuasan kerja pada pegawai sekretariat DPRD Kota Palu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Argensia dkk. (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. Dasar Pengambilan Keputusan pada kolom *P (Probability)*. Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh dengan arah hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y_1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.066 dengan nilai C.R. sebesar 2.089 dan diperoleh probabilitas signifikansi (P) sebesar 0.037 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0.05 ($0.037 < 0.05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian Hipotesis-3, diperoleh $P < 0.05$, menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan Kerja yang diperoleh pegawai dari pimpinan maupun organisasi, membentuk komitmen yang positif buat pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Hasil penelitian Tella (2007:123) juga menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, pembayaran, dan atasannya, dan kepuasan kerja keseluruhan, mereka lebih berkomitmen pada organisasi.]

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Palu

Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui variabel komitmen organisasional nilai signifikansinya terhadap variabel kinerja sebesar 0,000. Karena angka probabilitas signifikansi <0.05 sehingga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya kinerja ditentukan secara langsung oleh tinggi atau rendahnya pengaruh komitmen organisasional pegawai. Semakin baik pengetahuan pegawai akan tujuan organisasi, keinginan untuk aktif dalam setiap tugas-tugas yang diberikan, serta loyalitas terhadap organisasi maka para pegawai senantiasa menunjukkan sikap kerja yang baik dalam rangka mencapai pelayanan yang paripurna. Hasil rekapitulasi deskripsi variabel komitmen organisasional, pada dimensi perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi merupakan dimensi yang memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan variabel komitmen organisasional pada pegawai sekretariat DPRD Kota Palu. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig 0,046 pada karyawan PT Pharos Indonesia Surabaya. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor; (1) memiliki hubungan emosional yang kuat dengan rekan kerja, (2) bekerja keras demi keberhasilan perusahaan, (3) loyal karena balas budi, (4) memutuskan tetap bekerja pada perusahaan, (5) memilih perusahaan tempat bekerja dari perusahaan lain, (6) loyal terhadap perusahaan, (7) merasa bagian dari perusahaan dan (8) menerima dengan senang hati kebijakan perusahaan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan pendapat Samad (2005) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah motivator terkuat yang sangat mempengaruhi keinginan

seseorang untuk memiliki kinerja yang baik, meningkatkan efisiensinya dan mengembangkan kemampuannya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Palu

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaan mereka maka kinerja pegawai belum tentu akan meningkat, tetapi apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan rendah pula. Dimensi kepuasan kerja yang memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk kepuasan kerja seperti isi pekerjaan serta kondisi pekerjaan di lingkungan kantor yang dapat membuat pegawai bekerja dengan nyaman tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata.

4. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Palu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasional dapat menjadi mediator antara kepuasan kerja dengan kinerja karena tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi pada organisasinya dan sebagai konsekuensinya komitmen membawa kepada usaha anggota organisasi pada pekerjaannya dan pada tingkat kinerja yang diharapkan. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan komitmen organisasional dan kesediaan pegawai untuk memberikan pelayanan yang paripurna. Hal tersebut dikarenakan tugas-tugas yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Palu merupakan tugas yang rutin dilakukan sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan menimbulkan rasa puas. Selanjutnya, karena pekerjaan yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Palu bersifat rutin terkadang para pegawai merasakan kejenuhan sehingga untuk mengekspresikan kejenuhan yang dirasakan, mereka melakukan percakapan-percakapan dengan rekan kerja lainnya yang pada

akhirnya tanpa disadari dapat memberi manfaat lain yaitu membangun keakraban serta kekompakan. Secara psikologis hal ini tentunya dapat mengatasi kejenuhan dalam bekerja sehingga dapat membuat pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu lebih rajin kekantor serta meningkat loyalitasnya. Terciptanya kondisi tersebut merupakan titik dimana komitmen organisasional menjadi begitu penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu, karena dengan lebih rajin kekantor para pegawai bukan hanya memperlihatkan sikap memahami nilai-nilai dan tujuan organisasi tetapi juga sikap penerimaan dan ketaatan pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi serta adanya rasa memiliki. Wujud dari sikap komitmen organisasional yang ada akan berdampak pada usaha para pegawai Sekretariat DPRD Kota Palu untuk memberikan perhatian penuh pada tugas-tugas yang diberikan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sinambela (2012) yang menyatakan bahwa seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka, serta hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasional, komitmen organisasional merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada kantor Sekertariat DPRD kota Palu.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada kantor Sekertariat DPRD kota Palu.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekertariat DPRD kota Palu.
4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel komitmen organisasional pegawai pada kantor Sekertariat DPRD kota Palu

B. Saran

1. Disarankan untuk memperhatikan komitmen organisasional pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan cara memberikan upah lembur yang layak bagi para pegawai karena keaktifan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang harus dikerjakan diluar jam kerja normal.
2. Disarankan untuk memperhatikan komitmen organisasional pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan suasana dimana setiap pegawai selain terlibat secara formal atau administratif juga dapat terlibat secara nyata dalam setiap aktifitas yang telah diprogramkan, pimpinan dapat memberikan tugas-tugas tertentu yang sifatnya spesifik agar pegawai-pegawai yang dimaksud terdayakan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai nilai e1, yang merupakan jumlah variance variabel komitmen organisasional yang tidak dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja senilai 0.63, dan nilai e2, yang merupakan variance kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional senilai 0.35.

DAFTAR RUJUKAN

- Argensia, Ritha F. Dalimunthe, Sitti Raha Agoes Salim. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan). *Jurnal Ekonomi*. Vol 17, No.2.
- Byars, Lloyd L and Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management*. Mcgraw - Hill international edition. New York.

- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E.A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. NewYork : John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred, 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin, Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke -12. Salemba Empat. Jakarta.
- Samad, Sarminah, 2005, "Unvraveling the Organizational Commitment and Job Performance Relationship: Exploring the Moderating Effect of Job Satisfaction", *The Business Review*, Vol. 4, December.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono, Sujarwo. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, Sujarwo. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Titik Rosita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pharos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.