

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAMUJU**

**Budiawan<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Didiek Handayani Gusti<sup>2</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>\*1</sup>[budi26176@gmail.com](mailto:budi26176@gmail.com), <sup>2</sup>[ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama melalui kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel 73 responden, pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24 dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja pada kantor sekretariat daerah DPRD Kabupaten Mamuju, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap Kinerja pada kantor sekretariat DPRD kabupaten Mamuju, tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada kantor sekretariat DPRD kabupaten Mamuju, komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan atau berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja kantor sekretariat DPRD kabupaten Mamuju, motivasi kerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan atau berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

**Kata Kunci** : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja.

**ABSTRACT**

*The study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment on job satisfaction in the Mamuju Regency DPRD secretariat office, knowing and analyzing the effect of work motivation on job satisfaction in the Mamuju Regency DPRD secretariat office, knowing and analyzing the effect of organizational commitment and work motivation together through job satisfaction at the secretariat office of the Mamuju Regency DPRD, knowing and analyzing the effect of organizational commitment on performance at the Mamuju Regency DPRD secretariat office, knowing and analyzing the effect of work motivation on performance at the DPRD secretariat office Mamuju Regency, knowing and analyzing the influence of joint organizational commitment and work motivation on performance in the Mamuju Regency DPRD secretariat office, knowing and analyzing the influence of organizational commitment and work motivation*

*together on performance through job satisfaction at the Mamuju Regency DPRD secretariat office.*

*The research approach is quantitative descriptive with a sample of 73 respondents, data processing using SPSS 22 using multiple linear regression analysis. The results showed that; there is a significant influence between organizational commitment to job satisfaction in Mamuju district regional secretariat office, there is a significant influence between work motivation on job satisfaction in the Mamuju Regency regional secretariat office, there is a significant influence between organizational commitment and work motivation on satisfaction at the Mamuju Regency DPRD secretariat office, there is no significant influence of organizational commitment to the performance of the Mamuju Regency DPRD secretariat office, there is no significant influence between work motivation on performance at the Mamuju regency DPRD secretariat office, organizational commitment through job satisfaction has a significant effect or indirectly affects the performance of the district DPRD secretariat office Mamuju, work motivation through job satisfaction has a significant effect or indirect impact on the performance of the Mamuju Regency DPRD secretariat.*

**Keywords :** *Organizational Commitment, Work Motivation, Performance, Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai pada keahlian pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia berpengaruh dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik (Ranty Sapitri, 2016).

Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki motivasi masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut. Motivasi setiap pegawai pastilah berbeda-beda. Dan motivasi pun menjadi alasan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Cong dan Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Setiap anggota organisasi akan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi itu pun bisa jadi menjadi alasan anggota organisasi untuk berkomitmen pada organisasi tersebut. Motivasi pun bisa menjadi seseorang memiliki kinerja yang baik.

Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Tingkat kepuasan anggota organisasi bisa memberi pengaruh kepada komitmen organisasi dan motivasi serta kinerja. Sehingga dalam sebuah organisasi perlunya seorang pimpinan memperhatikan apa yang menjadi motivasi para bawahannya. Dan bagaimana sebuah organisasi itu mampu memberikan kepuasan kepada semua anggota organisasi.

Maltis dan Jacson, 2000 dalam (Hapsari, 2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, diantaranya : pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan (recognition), supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kabupaten Mamuju. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasaran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017).

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju, dan penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2019 sampai dengan Januari 2020.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju sebanyak 73 orang. Pengambilan sampel ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2005), “suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut”;

- 1) Jika nilai *Pearson Correlation*  $> 0,3$  dinyatakan valid
- 2) Jika nilai *Pearson Correlation*  $< 0,3$  dinyatakan valid

Untuk menentukan suatu instrument kuesioner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 for Windows yaitu dengan melihat nilai r>hitung, dibandingkan dengan nilai r-kritis (=0,3). Jika nilai r-hitung, lebih besar dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis (=0,3), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

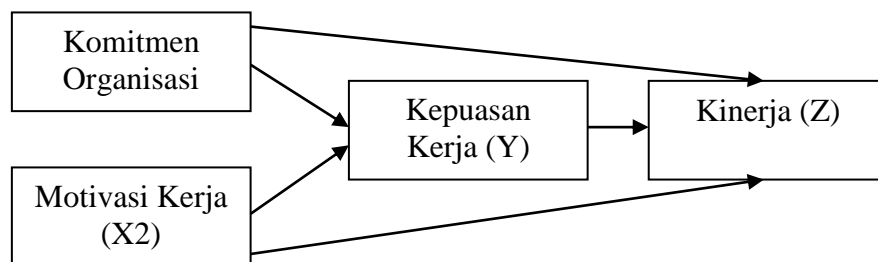
Keterangan  
 $r_{xy}$  : Koefisien validitas  
 N : Banyaknya subjek  
 X : Nilai pembanding  
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Adapun kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel independen, dengan pernyataan yang terdiri dari; X<sub>1</sub> (Komitmen Organisasi); terdiri 11 pernyataan (X1.1-X1.11), X<sub>2</sub>(Motivasi Kerja); 12 item item pernyataan (X2.1 – X1.24), dan variable dependen Y1 (Kepuasan Kerja) dengan 18 item pernyataan yaitu (Y1.1-Y1.18), sedangkan variabel intervening 1 variabel yaitu kinerja (Z) dengan 16 item pernyataan (Z1.1-Z1.16)

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan SPSS regresi linier berganda dengan uji path analysis atau biasa disebut analisis jalur yang merupakan bagian atau lanjutan dari analisis regresi. Dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara pada analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Perbedaan yang mendasar pada analisis regresi dapat dilihat pada tabel *coefficient*, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi terletak pada nilai koefisien regresi atau Bnya (constant ada nilainya dan X1,X2,Y,Z dan seterusnya ada nilai pada kolom B tersebut yang membentuk persamaan Y=a+bX1+bX2+bX3 dan seterusnya), sedangkan dalam analisis jalur nilai yang dipakai adalah nilai terletak pada Beta yang membentuk persamaan Y1=PyX1+PyX2+Py,e1 dan seterusnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diterangkan pada bab sebelumnya, sebelum memasuki tahapan analisis path yaitu pada gambar sebagai berikut:



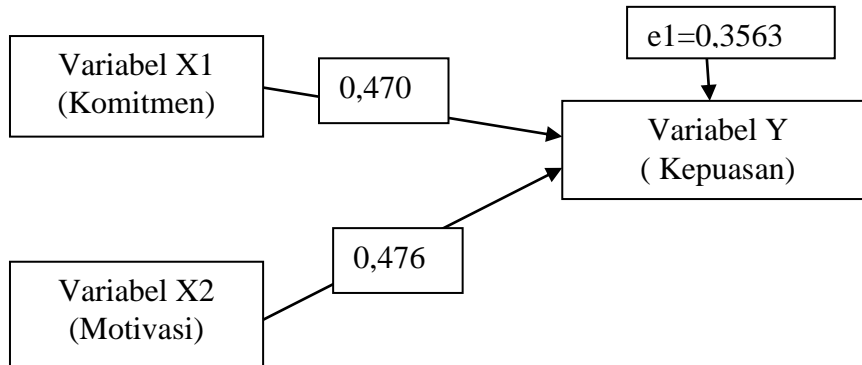
**Gambar 1 Kerangka konseptual regresi linier berganda dengan analisis jalur (path analysis)**

Berdasarkan gambar di atas, dapat dirumuskan sebuah hipotesis umum yang diajukan dalam analisis jalur yakni “ Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja pada Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju. Sementara itu hipotesi yang akan di uji satu persatu antara lain: (1) Pengaruh

X1 dan X2 terhadap Y, (2) Pengaruh X1,X2 dan Y terhadap Z, (3) Pengaruh X1 dan X2 melalui Y Terhadap Z.

Dalam pengujian hipotesis di atas diawali dengan pengujian model 1 dengan menggunakan analisis regresi X1,X2 terhadap Y sedangkan pada model 2 menggunakan analisis jalur X1,X2,Y terhadap Z. Output pada model 1 diperoleh adalah sebagai berikut:

**a. Uji F – Simultan**



**Gambar 2 Model 1 Analisis Linier Berganda**

**Tabel 1 Hasil Uji Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1858.938	2	929.469	111.851	.000 <sup>b</sup>
	Residual	581.692	70	8.310		
	Total	2440.630	72			

a. Dependent Variable: Total\_Y1

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Pada tabel di atas (Anova) pada kolom sig. secara bersama-sama nilai variabel bebas (X1, X2) memperoleh nilai sig.=0,000< dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komitmen dan motivasi terhadap variabel (kepuasan) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan.

Dari uraian tersebut Hipotesis 3 (H3); variabel komitmen dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan dapat diterima dan H<sup>0</sup> ditolak.



## b. Uji T – Parsial

**Tabel 2 Hasil Uji T Test**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.261	3.526		3.761	.000
	Total_X1	.567	.099	.470	5.722	.000
	Total_X2	.557	.096	.476	5.795	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y1

Pada tabel Coefficients pada kolom sig.  $X1=0,000 < 0,05$  dan  $X2=0,000 < 0,05$  maka kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan (Y), dan hipotesis yang diajukan (H1); komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima dan  $H^0$  ditolak.

Hipotesis 2 (H2) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kepuasan) dapat diterima, dan  $H^0$  ditolak.

## c. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

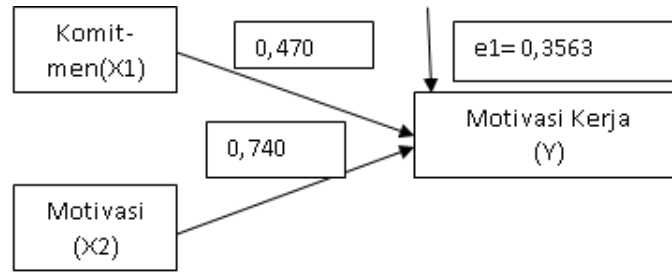
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.755	2.883

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Pada uji koefisien determinasi dalam *Model Summary* dengan nilai  $R=0,873$  atau 87% artinya bahwa variabel komitmen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan) sebesar 87% atau 0,87.

### 1. Koefisien Jalur Koefisien Jalur Model 1 :

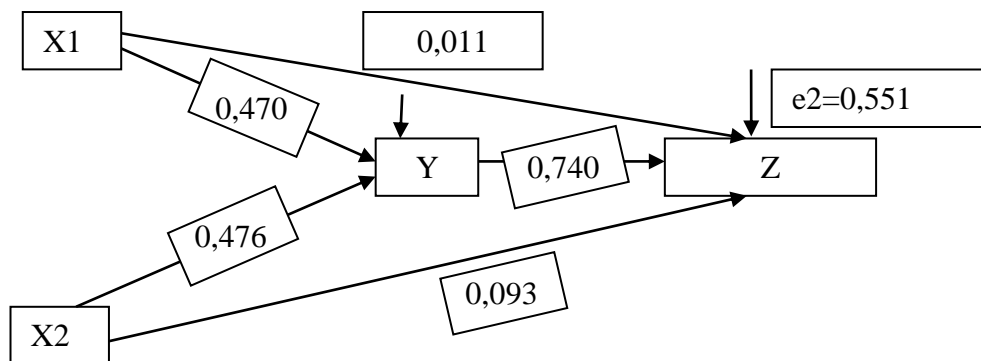
Berdasarkan pada output regresi Model I pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu  $X1= 0,000$  dan  $X2 = 0,000$  lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,873 atau 87%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 87%, sementara sisanya sebesar 13% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1= \sqrt{1- 0,873} = 0,3563$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Gambar 3 : Model Struktur 1 dengan Regresi Linier Berganda Koefisien

**Jalur Model II :** Berdasarkan output regresi Model II pada tabel Coeficeient, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu  $X1=0,924$ ,  $X2=0,416$ ,  $Y1=000$ . Dari hasil tersebut dapat diterangkan bahwa variabel  $X1$  dan  $X2 > 0,05$  berarti variabel  $X1$  dan  $X2$  tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Z$ , dan variabel  $Y1=0,000 < 0,05$  yang berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Z$ .

Besarnya nilai  $R^2$  atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar  $0,645$  hal ini menunjukkan bahwa kontribusi  $X1, X2$  dan  $Y$  terhadap  $Z$  adalah sebesar  $0,834$  (83%) sementara sisanya sebesar  $0,166$  (17%) merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara nilai  $e2 = \sqrt{1-0,696} = 0,551$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



Gambar 4 : Model 2 Analisis Jalur (Path Analysis)

## PEMBAHASAN DAN HASIL

### Analisis Pengaruh variabel X1 (komitemen organisasi ) terhadap kepuasan kerja (Z)

Secara umum, komitmen organisasi melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Respon adalah Aparat Sipil Negara (ASN) yang yang dari awal bekerja sudah ada komitmen secara pribadi setiap ASN tersebut untuk mengabdikan kepada Negara. Komitmen kerja dibangun dari kebanggaan menjadi pegawai negeri dan menjadikan pekerjaan sebagai mata pencaharian utama, sehingga tidak ada lagi pikiran untuk pindah atau bekerja di tempat lain.

Persepsi komitmen kerja pegawai dalam hubungannya pekerjaan sebagai bertekad untuk menghabiskan karirnya ditempat kerjanya (X1.1) rata-rata responden menjawab



dengan nilai setuju (4) dan sangat setuju (5), dengan mean (rata-rata) 4,29 (masuk pada nilai respon dengan kriteria baik). Dengan respon tersebut dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden sudah siap untuk menghabiskan karirnya ditempat mereka bekerja sebagai Aparat Sipil Negara.

Beberapa respon yang menjadi butir pertanyaan pada komitmen kerja, seperti jika terjadi masalah pada organisasi dimana ASN bekerja mereka mengatakan bahwa masalah tersebut adalah bagian dari mereka (ASN) tersebut, dan para responden berikrar pada diri mereka masing-masing bahwa tempat dimana bekerja sudah menjadikan bagian dari keluarga, hal ini dapat dilihat pada skor rata-rata item 3,79 (dan berada pada kategori baik).

Selain yang telah dijelaskan di atas, komitmen kerja bagi ASN terbanung dari; rasa nyaman bekerja, merasa ketakutan untuk keluar dari tempat bekerja, merasa rugi meninggalkan pekerjaan, merasakan penghasilan yang bagus, sudah memiliki komitmen tinggi untuk tetap setia bekerja, merasa bahwa tempat dimana mereka bekerja telah banyak berjasa, telah banyak merasakan kontribusi, dan telah melahirkan komitmen tinggi untuk tetap setia bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja.

Dari penjelasan tersebut di atas, persepsi responden terhadap komitmen kerja dengan jawaban yang diberikan seiring dengan pendapat Hatmoko (2006) dalam Amilin, 2008, yang mengatakan bahwa komitmen kerja adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dan pendapat lainnya yang mendukung persepsi responden adalah pendapat - *Greenberg dan Baron (1993) dalam Setiawati (2007)* yang mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Dari 11 butir pertanyaan yang telah diajukan kepada responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 3,78 (kriteria baik) sehingga komitmen kerja ini merupakan salah satu factor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Dari hasil analisis dengan menggunakan IBM SPSS, diperoleh nilai signifikansi  $X1 = 0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja (X1) terhadap kepuasan (Y) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis Pertama (H1) dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Fitria Asmara (2018), Salma D (2016). Riyanti dkk (2017) yang memperoleh hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari 11 butir item pertanyaan yang diajukan kepada responden, didukung oleh teori-teori yang disampaikan oleh beberapa ahli, seperti Robbin (2003), Greenberg dan Bron (2003), *Wexley dan Yukl (1977)* yaitu kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka dan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan serata, kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan menyangkut pekerjaannya. Perasaan itu merupakan sikap umum (*generalized attitude*) seseorang terhadap pekerjaannya, yang didasarkan atas penilaiannya terhadap aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Sehubungan dengan hasil persepsi responden dengan nilai kriteria baik, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan dukungan teori dari beberapa ahli, maka dapat diterangkan bahwa jika terjadi pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja, maka secara otomatis akan berpengaruh signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait atau faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan dan ketika semua komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen karyawan dalam pekerjaannya.

### **Analisis Pengaruh variabel X2 (Motivasi kerja) terhadap kepuasan kerja**

Motivasi kerja dapat terbangun dari diri seorang pegawai atau karyawan dan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Kemampuan memotivasi orang lain merupakan keahlian kepemimpinan dasar dan memiliki hubungan kuat dengan usaha membangun kelompok yang kompak dan berorientasi pada target, serta usaha memperoleh hasil dari orang lain. Menciptakan pengikut bermotivasi tinggi dan puas terutama bergantung pada pemahaman terhadap orang lain. Maka dari itu, meski motivasi merupakan bagian penting dari kepemimpinan layaklah untuk memuatnya dalam bagian ini, yang berfokus pada pengikut.

Orang percaya bahwa hampir tidak mungkin memotivasi siapapun dan pemimpin tidak dapat berbuat banyak untuk mempengaruhi keputusan orang mengenai arah, intensitas dan kegigihan perilaku mereka. Para pengikut dapat memotivasi diri mereka sendiri, tetapi tindakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat motivasi pengikut. Jika pemimpin tidak berusaha mempengaruhi tingkat motivasi pengikut, tidak ada pengaruh para pekerja itu bekerja untuk siapa hasil apa pun yang diperoleh adalah murni hasil usaha pengikut.

Membuat pengikut mengerahkan waktu, energi dan usaha pada perilaku tertentu tidak akan membantu tim menjadi lebih baik jika yang dilakukan adalah perilaku yang keliru. Sama halnya, pengikut mungkin tidak tahu cara serta saat untuk melakukan perilaku yang berhubungan dengan kinerja.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Pekerja yang puas cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan pemimpin dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi dan kebanyakan alasan seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka berada dalam kendali pemimpin.

Sehubungan dengan uraian di atas, beberapa butir pernyataan atau pertanyaan yang diajukan kepada responden sehubungan dengan variable motivasi adalah keterampilan, ketaatan dalam menjalankan peraturan, disiplin kerja, keinginan untuk memperbaiki kualitas hasil kerja yang kurang baik, bekerja dengan baik berdasarkan jam kerja dan diluar kerja, konsentrasi dalam bekerja, berusaha untuk memperbaiki kesalahan, patuh terhadap pemimpin, tidak mudah menyerah dan memiliki motivasi yang tinggi, menyelesaikan target pekerjaan, perhatian pemimpin dalam bekerja, serta hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Ke dua belas item butir pertanyaan tersebut dengan persepsi responden yang bagus dengan nilai mean (rata-rata) 4,19. Hal ini berarti bahwa dari seluruh item yang telah direspon dengan persepsi setuju dan sangat setuju.

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat terwujud jika pegawai atau karyawan bias bekerja dengan baik didukung oleh keterampilan, disiplin, memenuhi target pekerjaan, siap menerima penghargaan dan hukuman, dan siap diberikan teguran atau peringatan dari pimpinan. Dari persepsi responden dengan nilai >4 (baik) dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai terbangun dari kapasitas pegawai dengan keterampilan yang dimiliki, kesiapan untuk berprestasi, memiliki tanggung jawab dan pegawai selalu ingin maju dan mengalami peningkatan dalam pencapaian hasil pekerjaan.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari output IBM SPSS 24 memberikan hasil penelitian bahwa; nilai signifikansi motivasi kerja (X2) sig.penelitian (hitung) lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pernyataan Hipotesis Kedua (H2) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima dan  $H_0$  ditolak.

### **Analisis Pengaruh Komitmen organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X1) = 0,924 lebih besar daripada ( $\alpha$ ; 0,05) sehingga secara lang-sung variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sehingga hipotesis (H3) yang berbunyi bahwa terdapat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di tolak dan  $H_0$  diterima. Hasil tersebut di atas didukung oleh hasil penelitian Fauzan dan Sumiyati (2014), Salam D (2016), Riyanti dkk (2017) yang menyatakan bahwa, factor komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Seperti yang telah diuraikan oleh teori bahwa ada tiga factor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yang pertama adalah factor individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seorang dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu factor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasi dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian dan tugas yang jelas.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja organisasi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dalam menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, dan dihubungkan dengan hasil penelitian dari pengujian hipotesis berdasarkan output IBM SPSS dapat diketahui bahwa variabel X2 (motivasi kerja) memperoleh nilai hitung (penelitian) pada kolom coefficient<sup>a</sup> dengan nilai sig.hitung lebih besar dari derajat kesalahan (0,05) atau  $0,416 >$  dari  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,005, sehingga hipotesis H4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditolak dan  $H_0$  diterima yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan kinerja pegawai.

**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai.**

Dari hasil analisis diperoleh bahwa nilai kepuasan kerja (Y) dengan nilai  $\text{sig.} = 0,000 < \text{dari pada nilai } \alpha (0,005)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung secara signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis ke 5 ( $H_5$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Analisis Pengaruh komitmen kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Z)**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,011, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu:  $0,470 \times 0,740 = 0,3478$ . Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,011 + 0,3478 = 0,3588$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,206 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Y) terhadap variabel kinerja (Z)**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,093, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu  $0,476 \times 0,740 = 0,3522$ , selanjutnya pengaruh total yang diberikan X2 terhadap X adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu;  $0,093 + 0,352 = 0,445$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Dari beberapa uraian di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa hipotesis yang berbunyi “ Ada Pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Melalui Kepuasan Kerja (Y) dan dampaknya terhadap Kinerja (Z) pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju” dapat diterima

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan *output* uji hipotesis, maka penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X1) terhadap Kepuasan (Y) pada kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap Kepuasan (Y) pada kantor sekertariat daerah Kabupaten Mamuju. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kepuasan (Y) pada kantor daerah kabupaten Mamuju. Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi (X1) terhadap Kinerja (Z) pada kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Z) pada kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju. Komitmen organisasi (X1) melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan atau berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja (Z) kantor sekertariat daerah kabupaten Mamuju. Motivasi kerja (X2) melalui Kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan atau berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja sekertariat daerah Kabupaten Mamuju.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deden Misbahuddin Muayyad. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, IX(1), 75-98.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Dr.Rasto, M. (2016, Maret 14). Retrieved Februari 20, 2020, from Dr.Rasto,M.Pd (Universitas Pendidikan Indonesia): [asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi/#\\_ftn2](http://asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi/#_ftn2)
- Fauzan, Alfi Hasan, & Sumiyati. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Area Cirebon (Yos Sodarso). *Jurnal Antologi*, 1-20.
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, III(1), 46-52.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, I(3), 402-419.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Pane, S., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, II(3), 67-79.

- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP, III(2)*, 1-13.
- Rasto, M.Pd. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Retrieved February 10, 2020, from <http://asto.staf.upi.edu/2016/03/14/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi>
- Riadi, M. (2017, Oktober 24). Retrieved Februari 10, 2020, from Kajian Pustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html>
- Riyanti Teresa, & Benedicta Evienia P. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management* (pp. 113-122). Universitas Katholik Indonesia Atma Jaya .
- Salma D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis, IV(8)*, 73-84.
- Seputar Pengetahuan. (2017, 12 01). Retrieved 02 18, 2020, from Portal Media Pengetahuan Online: <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-faktor-yang-mempengaruhi.html>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukamadinata. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syafi'i A. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: el KAP.
- Titis Melani, & Suhaji. (2009). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang). 1-22.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com). (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from