

Effect of Job Satisfaction, Job Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance Girisubo District in Gunungkidul

Erly Wahyuningsih

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

erlywawah@gmail.com

Kusuma Chandra Kirana

Kusumack@ustjogja.ac.id

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Didik Subiyanto

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

didiks@ustjogja.ac.id

Keywords:

job satisfaction, work motivation, organizational commitment, and employee performance

Abstract

This research aims to find out the influence of job satisfaction, work motivation, and organizational commitment to employee kineja in the Girisubo District Office. Researchers have tested empirically in survey data to 30 respondents. The method used by the census method. The results showed that job satisfaction, work motivation, and organizational commitment had a simultaneous and significant effect on the performance of Girisubo District office employees of Gunung kidul Regency.

Kata Kunci

kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kineja pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kineja pegawai di Kantor Kecamatan Girisubo. Peneliti telah menguji secara empiris dalam data survei **ke 30 responden**. Metode sensus digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja pegawai kantor Kecamatan Girisubo Kabupaten Gunungkidul.

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan pada dasarnya memberikan pelayanan kepada masyarakat melainkan dibentuk untuk melayani masyarakat, menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap individu dapat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya untuk tujuan bersama. Pemerintah harus memperhatikan kepentingan rakyat dan melaksanakan fungsi rakyat melalui fungsi proses dan mekanisme pemerintahan. Masalah pelayanan di bidang pemerintahan tidak bias dianggap remeh, perannya lebih besar karena menyangkut kepentingan banyak orang, bahkan menjadi kepentingan masyarakat.

Anggota dalam instansi merupakan kumpulan orang yang menjalankan organisasi yang memiliki tujuan yang sama walaupun memiliki karsa, cita, dan ras yang berbeda-beda, Sumber daya manusia suatu aset penting untuk menentukan keberhasilan dalam menjalankan kegiatan instansi. Organisasi sendiri yaitu kumpulan dari beberapa orang yang menjalankan tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu kurangnya kedisiplinan waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga kurang menaati peraturan, menurunnya keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja, dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berhubungan dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kepuasan adalah perasaan yang menyenangkan atau tidaknya para karyawan beranggapan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sanuddin & Widjojo, 2017). Beberapa peneliti telah meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, antara lain Wanda Febryana (2015) dan Lukman Hakim (2012) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat hasil yang sama antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Motivasi kerja yaitu daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi pada organisasi untuk mencapai tujuan, motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2013), dan Sindy Larasati dan Alini Gilang (2014) pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Komitmen organisasi yaitu kesadaran akan ketidak mungkinan memilih identitas sosial lain ataupun pilihan lain terkait tingkah laku karena adanya ancaman akan kerugian besar. Peneliti telah meneliti hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan yaitu Amirul Akbar, Mochammad Al musadieq, dan Mochammad Djudi Mukzam (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasional terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Menurut (Rebiyola, 2019) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidaknya para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah bagaimana para karyawan memandang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. (Suwardi & Utomo, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, (Novita, Sunuharjo, & Ruhana, 2016)

2.2 Motivasi Kerja

Menurut (Apriliana et al., 2013) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meningkatkan gairah kerja seseorang, agar mereka mencapai kepuasan. Menurut (P et al., 2014) motivasi membahas tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut (Jatmiko et al., 2015) motivasi adalah suatu faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi kerja menurut (Jatmiko et al., 2015) adalah hal yang menyebabkan, perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih rajin dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Jatmiko et al., 2015) motivasi merupakan inspirasi serta dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini adalah karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian motivasi ini bertujuan agar mereka lebih bersemangat serta dapat mencapai hasil bekerja yang optimal

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut (Wahyuni et al., 2016) mendefinisikan komitmen sebagai “derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi”. Dalam kehidupan sehari-hari, komitmen organisasional seharusnya bukan

sebatas menjadi sikap, tetapi harus terlaksana dalam perilaku. Perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, merealisasikan tujuan untuk meningkatnya kualitas organisasi tersebut.

Menurut (Kirana et al., 2020) komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan terhadap suatu organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasinya akan memberikan keterampilannya untuk organisasi agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik.

Hipotesis Penelitian

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Girisubo

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Girisubo

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Girisubo

3. METODE PENELITIAN

3.1 Subyek dan Obyek Penelitian.

Subyek penelitian merupakan tempat dimana data untuk variabel penelitian diperoleh (Arikunto, 2010). Subyek dalam penelitian ini adalah kantor kecamatan Girisubo di Gunungkidul. Sedangkan Objek penelitian adalah suatu atribut dari orang yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dicari kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Girisubo.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh individu dengan memperhatikan beberapa faktor yang akan diambil dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2011). Sampel adalah contoh atau sebagian individu yang diteliti, karena jumlah populasi penelitian yang besar dan tidak dapat diteliti seluruhnya (Sugiyono, 2011) penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.3 Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan untuk digeneralisasikan

2. Analisis inferensial

Analisis data statistik yaitu analisis korelasi product moment dari Pearlsom digunakan untuk menguji adakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnys

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Pada penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memiliki t hitung sebesar 2.499 dan tingkat signifikansi 0.019. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Girisubo. Pada uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap nilai sig sebesar $0.019 < 0.05$ sehingga nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Girisubo Gunungkidul.

4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Pada penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memiliki t hitung sebesar 2.300 dan tingkat signifikansi 0.030. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Girisubo.

Pada uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap nilai sig sebesar $0.030 < 0.05$ sehingga nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Girisubo Gunungkidul.

4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Pada penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi memiliki t hitung sebesar 2.638 dan tingkat signifikansi 0.014. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Girisubo. Pada uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap nilai sig sebesar $0.014 < 0.05$ sehingga nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Girisubo Gunungkidul.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Hasil analisa regresi berganda dan uji F ini dapat diketahui bahwa Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja

pegawai kantor Kecamatan Girisubo Kabupaten Gunung kidul. Berdasarkan hasil dari tabel di atas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 dan nilai R square (R^2) yang diperoleh bernilai 0,851. Hal ini berarti Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh sebesar 85,1% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Girisubo Gunungkidul, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

REFERENSI

- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 180–187.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 85755.
- Kirana, K. C., Septianingsih, H., & Subiyanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY). *Akrab Juara*, 10(1), 41–61. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
- Novita, N., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- P, O. A., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78924.
- Rebiyola, D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–11.
- Sugiyono. (2012b). *Metode Penelitian Kuantitatif*

Kualitatif dan R&D. Alfabeta

- Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Wahyuni, E. S., Nurmayanti, S., & Suprayetno, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada unit pelayanan teknis daerah Panti Sosial se-Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(4), 1–16.