

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI YAYASAN YATIM MANDIRI MAKASSAR

ROSDIANA<sup>1\*</sup>, BAHARUDDIN<sup>2</sup>, SYAMSUDDIN<sup>3</sup>, DANIAL RAHMAN<sup>4</sup>

<sup>1</sup>SMK Negeri 7 Selayar, <sup>2,3</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, <sup>4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Chaeriyah Mamuju

\*Corresponding Email: rosdiana@2455gmail.com

### ***Abstract: The Influence of Work Satisfaction and Organization Commitment to Employee Performance at Yatim Mandiri Makassar Foundation***

*The purpose of this study is to analyze and examine the influence of work satisfaction and organization commitment to employee performance at Yatim Mandiri Makassar Foundation. This type of research is a quantitative research with ex post facto method. Respondents in this study were all employees at Yatim Mandiri Makassar Foundation, totaling 40 people. The data collection technique used is a questionnaire and documentation and then analyzed using product moment correlation analysis and simple linear regression to test the hypothesis independently as well as correlation and multiple linear regression to test the hypothesis simultaneously. The results of this study indicate that: 1) job satisfaction has a positive and significant effect of 70% on employee performance; 2) organizational commitment has a positive and significant effect of 42% on employee performance; and 3) job satisfaction and organizational commitment together have a positive and significant effect of 71.3% on employee performance at Yayasan Yatim Mandiri Makassar.*

**Keywords:** *Work Satisfaction, Organization Commitment, Employee Performance*

### **Abstrak: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Yayasan Yatim Mandiri Makassar yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 70% terhadap kinerja pegawai; 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 42% terhadap kinerja pegawai; dan 3) kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar 71,3% terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru dalam mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2011: 21) berfokus pada pengaturan sumber daya manusia keorganisasian. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (*leadership process*) agar diperoleh kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam organisasi.

Selain proses manajemen, yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas (Suharti, 2012: 7). Kinerja ialah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu atau penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012: 52).

Al-Qur'an pun menyebutkan tentang pentingnya kinerja dalam QS al-Ahqāf/46: 19, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمُ آعْمَاهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa hasil yang didapatkan seseorang akan sesuai dengan kinerjanya atau seberapa besar usaha yang dilakukan dan seberapa bermanfaat pekerjaan tersebut untuk dirinya, orang lain ataupun kemajuan organisasinya. Orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang sesuai dari Allah atas apa yang dikerjakan dan balasan tersebut tidak akan membuatnya rugi. Dari ayat di atas, dapat diambil pelajaran tentang pentingnya sebuah kinerja yang maksimal dan dapat memproduksi sesuatu yang bermanfaat untuk orang banyak (Departemen Agama RI, 2013).

*Performance* atau kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005: 14). Jadi, kinerja setiap lembaga atau organisasi memiliki indikator sendiri dalam mengukur kinerja karyawannya. Pegawai atau karyawan dengan kinerja yang optimal akan menghasilkan *output* atau produk yang berkualitas. Pegawai yang demikian biasanya bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi karena selain fisiknya yang sehat juga psikisnya yang selalu dalam kondisi baik. Baik buruknya kinerja seorang pegawai biasanya karena ada hal-hal tertentu yang menjadi penyebabnya. Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan yang dirasakan dalam bekerja dan komitmennya pada organisasi tersebut (Muhtarom, 2015).

Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja mereka dapat diterima dan dihargai (Danial & Damopolii, 2019). Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja (Wibowo, 2015: 141). Berdasarkan temuan penelitian oleh beberapa ahli, yakni (Schermerhorn *et al.*, 2011: 73) mengemukakan bahwa pekerja Amerika 65% mendapatkan kepuasan kerja, bahkan pada saat terjadi kemerosotan ekonomi. Tetapi angka ini telah mengalami penurunan dalam 12 tahun terakhir. Kepuasan pekerja cenderung lebih tinggi pada bisnis kecil. Dalam studi global dilaporkan terdapat masalah dalam kepuasan kerja dalam beberapa hal, di antaranya; ketidakpuasan atas bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapat cukup liburan atau cuti, kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, serta waktu yang diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.

Secara teoritis, kepuasan kerja dan motivasi kerja terkait secara langsung dengan komitmen organisasi. Komitmen mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain. Dikatakan bahwa kenyataan menunjukkan *emotional commitment* yang kuat pada organisasi didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain dan memberikan pengaruh positif empat kali lipat terhadap kinerja daripada *rational commitment*, yang didasarkan pada bayaran dan kepentingan sendiri (Luthans, 2011). Komitmen organisasi juga mencerminkan tingkatan seperti individu

mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang lebih tinggi hingga menghasilkan kinerja yang maksimal (Suhartini, 2013: 251). Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan negara Indonesia dalam Indeks Komitmen Karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% lebih rendah 7 poin dibandingkan dengan Asia Pasifik. Itu berarti tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini (Pambudi, 2015: 2).

Studi pendahuluan pada program Yatim Mandiri Makassar, penulis menemukan bahwa kualitas kinerja pegawai menurun terutama pada pertengahan dan akhir bulan. Kinerja pegawai menurun ditandai dengan berkurangnya semangat kerja yang mengakibatkan pembuatan laporan pemasukan dan penyaluran dana serta non-dana menjadi terhambat atau tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan, penyaluran dana dan non-dana ke keluarga yatim atau penerima bantuan menjadi terhambat pula, layanan kepada donatur tidak maksimal dan fokus pada tugas inti menjadi buyar dalam artian tidak fokus pada tugas awal. Selain itu, karyawan dari zisco maupun piha pendidik jarang mengikuti rapat atau pertemuan, walaupun ada beberapa yang ikut tapi kebanyakan terlambat. Yayasan Yatim Mandiri Makassar memiliki beberapa sanggar belajar yang dinamakan sanggar genius, masing-masing sanggar memiliki dua pendidik yakni guru matematika dan guru al-Qur'an. Banyak sanggar yang terbengkalai akibat pendidik yang kurang motivasi mengajar sehingga kinerjanya sangat lemah, terbukti dari jarang peserta didik mendapatkan juara dalam perlombaan.

Fenomena tersebut menunjukkan permasalahan yang menarik untuk diteliti. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar atasan atau petinggi yang ada di yayasan sadar bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai sangatlah penting, oleh karenanya pegawai harus diperlakukan sebaik mungkin agar kepuasan kerja dan komitmennya dalam organisasi meningkat sehingga memperbaiki kinerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Penelitian ini dikatakan *ex-post facto* karena meneliti variable-variabel terdahulu atau yang telah terjadi, sebagaimana

yang dikatakan (Emzir, 2013: 119) bahwa penelitian ini digunakan di mana ilmuwan tidak mengendalikan variabel secara langsung karena eksistensi dari variabel tersebut telah terjadi, atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian kuantitatif pada dasarnya adalah untuk menguji teori sebelumnya, sebagaimana penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel kepuasan dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Mengingat populasi pada Yayasan Yatim Mandiri Makassar yang relatif kecil, maka sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh, yang berarti semua populasi digunakan sebagai sampel yakni 40 orang. Sampel jenuh biasanya digunakan apabila jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015: 203). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket ke 40 pegawai yang menjadi responden. Data yang diperoleh melalui penyebaran angket kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* dan regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis secara mandiri serta korelasi dan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar

Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana melalui bantuan SPSS. Hasil analisis regresi sederhana tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada *output* yang dihasilkan dalam Tabel 1.

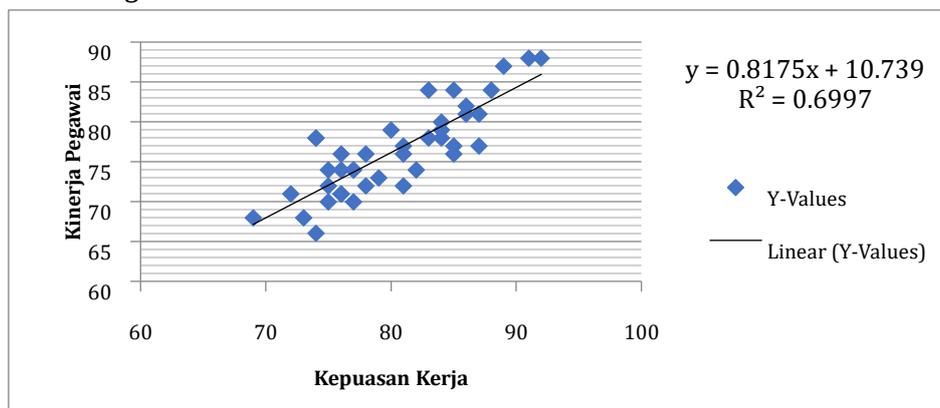
**Tabel 1 Output Pengujian Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.739	7.000		1.534	.133
Kepuasan Kerja	.818	.087	.836	9.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Output* analisis regresi pada tabel *coefficients* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 10,739 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,818. Dengan demikian persamaannya  $Y = 10,739 + 0,818X$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan, kinerja pegawai (Y) dapat diprediksikan meningkat sebesar 0,818 (81,8%) pada konstanta 10,739.

Arah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara linear dapat dilihat pada *scatter diagram* dalam Gambar 1.



**Gambar 1 Scatter Diagram Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Diagram tersebut menunjukkan bahwa dengan persamaan regresi  $Y = 10,739 + 0,818X$ , pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan pengaruh positif karena mengikuti garis lurus yang ditandai dengan peningkatan nilai variabel kepuasan kerja yang diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil uji determinansi melalui SPSS versi 21 pada Tabel 2.

**Tabel 2 Output Pengujian Determinasi Kinerja Pegawai atas Kepuasan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.700	.692	3.05872

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *output SPSS* di atas, terdapat nilai koefisien determinasi *R-Square* 0.700 (70%). Ini menunjukkan bahwa sebesar 70% pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar adalah 70% dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain. Tabel uji determinasi di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang memiliki distribusi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, seperti hasil temuan Rosita & Yuniati (2016) yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian (Arda, 2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai mempengaruhi tinggi rendahnya *performance* seorang pegawai. Jika seorang pegawai puas dengan segala

aspek dalam organisasi, maka akan menunjang terciptanya *output* pekerjaan yang baik dan memuaskan pula.

Sari & Susilo (2018) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2015), kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori serta menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja.

Kepuasan sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai tentu tidak serta merta dirasakan oleh pegawai, tetapi tidak terlepas juga dari faktor yang memengaruhinya (Akilah & Rahman, 2020). Melalui penelitian ini telah dibuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ada dalam diri seorang pegawai. Adanya kepuasan dalam diri individu baik terhadap gaji, atasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan akan menjadikan pegawai lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan ekspektasi. Hal tersebut terjadi di Yayasan Yatim Mandiri Makassar karena kepuasan kerja tiap individu memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja yang dicapai para pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja tiap individu dalam organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar**

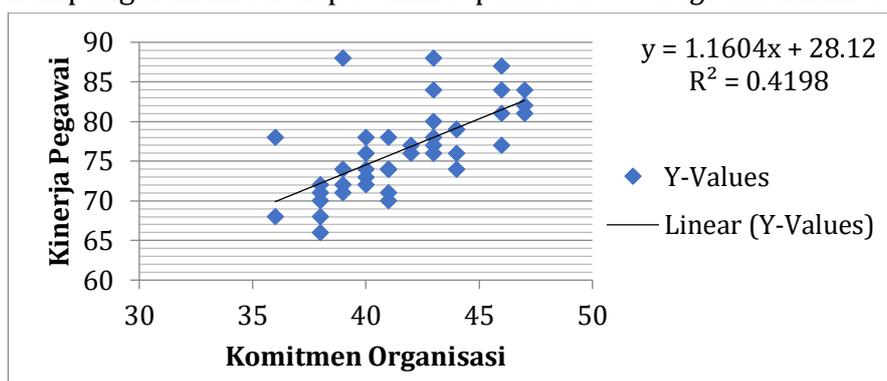
Pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dilakukan melalui analisis regresi linear sederhana melalui bantuan SPSS. Hasil analisis regresi sederhana tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada *output* yang dihasilkan dalam Tabel 3.

**Tabel 3 Output Pengujian Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.120	9.242		3.043	.004
Komitmen Kerja	1.160	.221	.648	5.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Output analisis regresi pada tabel *coefficients* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 28,120 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 1,160. Dengan demikian persamaan regresinya  $Y = 28,120 + 1,160X$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika komitmen organisasi ( $X_2$ ) naik satu satuan, kinerja pegawai (Y) dapat diprediksikan meningkat sebesar 1,160 (116%) pada konstanta 28,120. Arah pengaruh linear dapat dilihat pada *scatter diagram* dalam Gambar 2.



**Gambar 2 Scatter Diagram Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Diagram tersebut menunjukkan bahwa dengan persamaan regresi  $Y = 28,120 + 1,160X$ , pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan pengaruh positif karena mengikuti garis lurus yang ditandai dengan peningkatan nilai variabel kepuasan kerja yang diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil uji determinansi melalui SPSS versi 21 pada Tabel 4.

**Tabel 4 Output Pengujian Determinasi Kinerja Pegawai atas Komitmen Organisasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.405	4.25164

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel *output SPSS* di atas, terdapat nilai koefisien determinasi *R-Square* 0.420 (42%). Ini menunjukkan bahwa sebesar 42% pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar adalah 42% dan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor lain. Tabel uji determinasi di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai meskipun tidak sebesar besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa

komitmen organisasi merupakan salah satu komponen yang memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung temuan (Pane & Fatmawati, 2017) dalam hasil penelitiannya mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan yang menyatakan bahwa komitmen organisasi baik komitmen afektif, *continuant* dan *normative* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rahmawati & Juwita (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dalam diri pegawai harus dipupuk dan terus ditumbuhkan agar mampu menciptakan loyalitas dan rasa memiliki individu pada suatu organisasi karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, Cahyani *et al.* (2020) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai sebagai suatu tombak dalam keberhasilan organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen dalam diri tiap individu organisasi.

Berdasarkan ungkapan Suhartini (2013) bahwa seorang atasan dalam suatu organisasi disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang lebih tinggi hingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2004) bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Suatu organisasi akan berjalan sesuai yang diharapkan baik dari segi input, proses dan output jika seorang pegawai memiliki loyalitas dan komitmen dalam dirinya. Adanya komitmen dalam diri individu terhadap organisasinya akan meningkat jika organisasi menganggap pegawai sebagai bagian dari organisasi tersebut dan memperlakukan pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan agar pegawai merasa bahwa organisasi tersebut layak mendapat kesetiaannya dan bertahan lama dalam organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan gairahnya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi baik komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Organisasi harus terus memperhatikan ketiga komitmen ini, karena jika salah satunya rendah maka akan berpengaruh terhadap komitmen yang lain, dimana pekerjaan pegawai akan terhambat dan tidak maksimal jika komitmen dalam dirinya rendah. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi produktivitas dan hasil kerja pegawai.

Hal ini menandakan bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai ditentukan oleh komitmen organisasi sebagai salah satu faktor determinan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperlakukan pegawai selayaknya keluarga dan melibatkannya dalam proses pengambilan keputusan agar tumbuh komitmen dalam dirinya sebagai bagian dari organisasi yang terikat secara emosional sehingga ada motivasi dalam dirinya untuk bekerja dengan tekun, giat dan berkualitas. Kontribusi komitmen organisasi yang cukup besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar**

Pengujian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dilakukan melalui analisis regresi linear berganda melalui bantuan SPSS. Hasil analisis regresi berganda tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada *output* yang dihasilkan dalam Tabel 5.

Hasil analisis regresi ganda pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai berdasarkan melalui SPSS diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 5 Output Pengujian Regresi Linear Ganda Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.314	7.402		.988	.330
Kepuasan Kerja	.715	.116	.731	6.153	.000
Komitmen Kerja	.281	.213	.157	1.320	.195

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Output* analisis regresi pada tabel *coefficients* tersebut menunjukkan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 7,314, nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,715 dan nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0.281 dengan nilai *Sig.* 0,000. Dengan demikian persamaan regresinya  $Y = 7,314 + 0,715X_1 + 0,281X_2$ . Hal tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) mendekati atau sama dengan 0, skor kinerja pegawai ( $Y$ ) = 7,314 dengan interpretasi bahwa jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) rendah, rata-rata kinerja pegawai ( $Y$ ) 7,314.

- b. Jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan, sedangkan komitmen organisasi ( $X_2$ ) tetap, kinerja pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,715 kali dengan interpretasi bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,715.
- c. Jika komitmen organisasi ( $X_2$ ) naik satu satuan, sedangkan kepuasan kerja ( $X_1$ ) tetap, kinerja pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,281 kali dengan interpretasi bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,281.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui hasil uji determinasi SPSS versi 21 pada Tabel 6.

**Tabel 6 Output Pengujian Determinansi Kinerja Pegawai atas Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.713	.698	3.02924

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

Berdasarkan pada *output* tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinansi *R-Square* sebesar 0,713. Dengan demikian, besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar adalah 71,3% dan 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Tabel uji determinasi di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Setiap organisasi mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi kinerja yang baik dan memuaskan sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas dan bermanfaat, bukan hanya bagi organisasi tetapi bagi masyarakat di luar organisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Mok Er & Rahman (2019) bahwa manusia sebagai unsur organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan fungsinya demi kemajuan organisasi. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi (Akilah & Rahman, 2020). Potensi setiap

individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan tetapi juga inisiatif, sikap dan disiplin. Dengan demikian perlu dipahami bahwa adanya inisiatif, sikap yang baik dan disiplin dalam bekerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu dan semuanya terbentuk jika pegawai senang dengan tempat bekerja dan pekerjaannya, dimana perasaan ini biasa disebut dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan demikian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja individu yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2017: 408) bahwa terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, selain *ability* dan *support* juga dipengaruhi oleh *effort*. Kemampuan pegawai dalam mencapai kinerjanya berdasarkan aspek *effort* atau usaha tersebut dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu yang disebut dengan komitmen organisasi baik komitmen afektif, kontinuan terlebih normatif. Hal tersebut telah dibuktikan melalui penelitian ini sehingga memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dipengaruhi oleh komitmen organisasi tiap individu terhadap tempat mereka bekerja. Dengan demikian, berkualitas dan berkuantitas tidaknya kinerja yang dihasilkan seorang pegawai ditentukan oleh besar kecilnya komitmen individu dalam organisasinya.

## **PENUTUP**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dengan persamaan regresi  $Y = 10,739 + 0,818X$  dan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,700 sehingga besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar adalah 70% dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dengan persamaan regresi  $Y = 28,120 + 1,160X$  dan nilai koefisien determinansi *R Square* sebesar 0,420 sehingga besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar adalah 42% dan 58% di pengaruhi oleh faktor lain, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar dengan persamaan regresi  $Y = 7,314 + 0,715X_1 + 0,281X_2$  dengan nilai determinansi *R-Square* sebesar 0,713 sehingga besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar adalah 71,3% dan 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang melahirkan dugaan sementara atau hipotesis terbukti kebenarannya di Yayasan Yatim Mandiri Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang memiliki kontribusi atas peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh besar kecilnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai yang ada dalam suatu organisasi.

Pihak yayasan diharapkan tetap memenuhi kebutuhan yang diperlukan pegawai serta menjaga keharmonisan antar pegawai baik secara vertikal maupun horizontal agar tetap terjamin kepuasan kerja tiap individu baik kepuasan terhadap gaji, atasan, rekan kerja, tugas pekerjaan dan lingkungannya. Begitu juga dengan komitmen organisasi tiap individu di Yayasan Yatim Mandiri agar tetap terjalin kekeluargaan yang erat dan mampu mempertahankan loyalitasnya dalam yayasan sehingga tercapai kinerja yang diharapkan sesuai visi, misi dan tujuan yayasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kota Salatiga) 1-10. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1).
- Danial, D., & Damopolii, M. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan*, 22(1), 141–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12>
- Departemen Agama RI. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.
- Emzir. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Er, L. V. M., & Rahman, D. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, 14(2), 137–143. <http://journals.ums.ac.id/index.php/jmp/article/view/9165>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Muhtarom, A. (2015). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf Sekolah). *Jurnal Tarbawi*, 1(1), 23–63.
- Pambudi. (2015). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rosita, T., & Yuniaiti, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Pharos Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 27–35.
- Schermerhorn, J., John, J. R., Hunt, R. G., Obsorn, N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Grha Ilmu.
- Suharti. (2012). *Kinerja Pegawai: Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Makassar: Alauddin University Press.
- Suhartini, E. (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.