



Samsuriya Wartini¹
 Sulaimiah²

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT ASRAMA HAJI EMBARKASI LOMBOK

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 82 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modelling partial least square (SEM-PLS) versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja

Abstract

This study is entitled the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok. This study aims to empirically test job satisfaction on employee performance through organizational commitment. The type of research used in this research is causal associative. The data collection method uses the census method with a total research population of 82 employees. The type of data used in this research is quantitative data. The analysis technique used in this research is structural equation modeling partial least square (SEM-PLS) version 4.0. The results showed that job satisfaction has a positive and significant effect on performance, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on performance, organizational commitment is able to mediate the influence between job satisfaction on performance.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Agar manajemen berjalan lancar, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan serta berusaha mengelola perusahaan secara optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan hasil yang memuaskan. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Robbins (2016) mengidentifikasi indikator kinerja sebagai kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

^{1,2} Universitas Mataram
 email: tiniwini0102@gmail.com, sulaimiahmia65@gmail.com

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, menurut Sutrisno (2016) yaitu efektivitas dan efesnisnsi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diatas yaitu kepuasan kerja. Menurut Harahap & Khair, (2019) Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional, baik perasaan senang maupun tidak, pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, harapan, dan ambisinya, sehingga dapat merasa puas lahir dan batin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Priansa (2014) dan Putri et al. (2021), komitmen organisasi adalah keterikatan individu dengan organisasi, sehingga individu merasa memiliki organisasinya. Tingkat komitmen organisasi terhadap pegawai bergantung pada penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan menentukan pencapaian tujuan tersebut. Komitmen organisasi penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat akan memberikan kinerja terbaik.

Unit Pelaksana Teknis Asrama Haji merupakan unit pelayanan penyelenggaraan ibadah haji di lingkungan Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah. UPT Asrama Haji mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan Asrama Haji dalam rangka penyelenggaraan ibadah haji serta pelayanan lain untuk masyarakat luas. Fasilitas yang dimiliki Asrama Haji antara lain gedung aula, kamar, kakkbah untuk latihan manasik, dan masjid. Selain itu Asrama Haji juga menyediakan pelayanan lain untuk masyarakat luas seperti pelayanan manasik yang diamana pelayanan pada pengunjung atau jamaah yang ingin mempraktikkan terlebih dahulu bagaimana proses atau tata cara sebelum berangkat haji dan umrah. Selain manasik, Asrama Haji juga menyediakan pelayanan penyewaan penginapan bagi masyarakat, penginapan tersebut dibuka di luar musim haji. Adapun pelayanan penyewaan gedung bagi masyarakat luas untuk mengadakan acara-acara tertentu seperti sewa gedung untuk rapat, pernikahan dan wisuda.

Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok pada tahun 2022

Tabel 1. Penilaian Kinerja UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok

NO	Penilaian Kinerja	Target Skor/Tahun	Realisasi Skor/Tahun
1	Pelayanan Manasik	100%	89%
2	Pelayanan Jamaah	100%	86%
3	Penyewaan Gedung	100%	75%
4	Penyewaan Kamar	100%	76%
Total Rata-Rata		100%	81,5%

Sumber : UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa total rata-rata target kinerja sebesar 100% dan telah berhasil direalisasikan pada tahun 2022 dengan mencapai rata-rata sebesar 81,5%. Pada penilaian kinerja menunjukkan bahwa penyewaan gedung paling rendah dengan nilai rata-rata 75%, hal tersebut dicurigai bahwa penyewa gedung kurang puas dengan fasilitas, pelayanan atau biaya yang dikenakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusianya masih kurang maksimal karena kinerja pegawai masih belum mencapai target yang telah ditetapkan, sedangkan sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan sehingga seharusnya mendapat perhatian semaksimal mungkin untuk dikembangkan.

Fenomena mengenai kepuasan kerja UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok memberikan promosi jabatan setiap tahun kepada pegawai yang dianggap pantas. Selain itu juga UPT Asrama Haji memberikan tunjangan diluar gaji pokok yaitu tunjangan tukin atau tunjangan kinerja yang dimana tunjangan yang diberikan kepada PNS berdasarkan hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja. Namun ada permasalahan yang timbul dikarenakan pegawai merasa tugas-tugas dari pekerjaannya bersifat rutin dan merasa pekerjaan yang dijalani terlalu berat sehingga menimbulkan rasa lelah, hal tersebut yang menjadikan sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap kinerjanya.

Fenomena komitmen organisasional UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok, pegawai dengan komitmen organisasi tinggi cenderung tidak berniat keluar dari perusahaan dan

meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, tidak semua pegawai memiliki komitmen tinggi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa pegawai tetap di perusahaan meskipun tidak menyukai pekerjaannya, karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain. Keberadaan mereka di perusahaan lebih karena kebutuhan daripada komitmen organisasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif Kausal untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok dengan populasi sekaligus responden seluruh pegawai yang berjumlah 82 orang. Metode pengumpulan data adalah sensus, menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder, dengan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan data kuantitatif. Untuk mengukur variabel penelitian digunakan skala Likert dengan nilai skor 1-5 yang diisi oleh responden sesuai dengan pernyataan indikator masing-masing variabel dan Teknik analisis data yang digunakan adalah structural equation modelling partial least square (SEM-PLS) versi 4.0.

Perumusan Hipotesis:

H1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H2 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

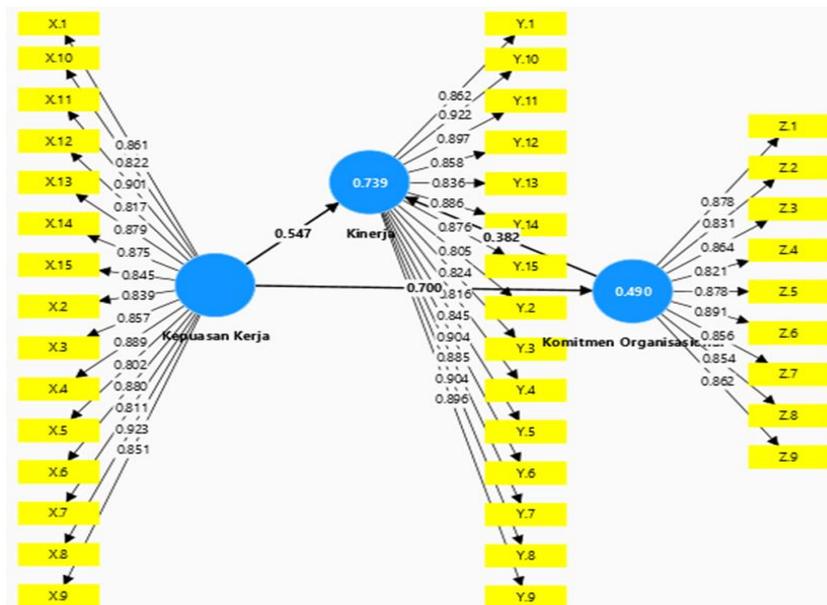
H3 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

H4 = Diduga Komitmen Organisasional memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

HASIL DAN DISKUSI

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS)

Pengujian model pada PLS-SEM bertujuan untuk memprediksi dan mengembangkan teori. Selain itu, PLS juga digunakan untuk konfirmasi teori pada hubungan antar variabel yang sudah memiliki dasar teori yang kuat (theoretical testing).



Gambar diagram jalur.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas Konvergen (convergent validity)

Convergent validity dapat dinilai dengan AVE. Menurut Fornell dan Larcker (1981) mengatakan bahwa nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,5 sehingga dapat memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reliabilitas.

Tabel Average Variance Extractedd (AVE)

Variabel	Niali AVE	Batas Nilai AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,735	0,500	Terpenuhi
Kinerja	0,754	0,500	Terpenuhi
Komitmen Organisasional	0,739	0,500	Terpenuhi

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai (AVE) pada kepuasan kerja, kinerja dan komitmen organisasional telah menghasilkan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Convergent Validity dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Convergent validity dianggap valid apabila nilai outer loading di atas 0.50 (Wiyono, 2011). Apabila indikator memiliki nilai outer loading kurang dari 0.50, sebaiknya dilakukan modifikasi (Ghozali, 2011).

Tabel Outer Loading

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasional
X.1	0.861		
X.10	0.822		
X.11	0.901		
X.12	0.817		
X.13	0.879		
X.14	0.875		
X.15	0.845		
X.2	0.839		
X.3	0.857		
X.4	0.889		
X.5	0.802		
X.6	0.880		
X.7	0.811		
X.8	0.923		
X.9	0.851		
Y.1		0.862	
Y.10		0.922	
Y.11		0.897	
Y.12		0.858	
Y.13		0.836	
Y.14		0.886	
Y.15		0.876	
Y.2		0.805	
Y.3		0.824	
Y.4		0.816	
Y.5		0.845	
Y.6		0.904	
Y.7		0.885	
Y.8		0.904	
Y.9		0.896	

Z.1			0.878
Z.2			0.831
Z.3			0.864
Z.4			0.821
Z.5			0.878
Z.6			0.891
Z.7			0.856
Z.8			0.854
Z.9			0.862

Dari hasil pengolahan data dengan PLS terlihat pada tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa indikator pada variabel Kepuasan kerja, Kinerja, dan Komitmen organisasional dalam penelitian ini memiliki loading lebih besar dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada keseluruhan variabel yang memiliki nilai loading pada masing-masing item lebih besar dari 0.70 memiliki tingkat validitas tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran kontrak. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap kontrak dengan indikatornya dan indikator dari kontrak blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara kontrak dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari kontrak blok lainnya.

Tabel Cross Loading/Discriminant Validity

Indicator	Kepuasan Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasional
X.1	0.861	0.704	0.627
X.10	0.822	0.726	0.678
X.11	0.901	0.728	0.639
X.12	0.817	0.706	0.598
X.13	0.879	0.700	0.627
X.14	0.875	0.635	0.519
X.15	0.845	0.653	0.478
X.2	0.839	0.690	0.577
X.3	0.857	0.678	0.583
X.4	0.889	0.690	0.644
X.5	0.802	0.774	0.606
X.6	0.880	0.728	0.632
X.7	0.811	0.589	0.508
X.8	0.923	0.747	0.595
X.9	0.851	0.690	0.637
Y.1	0.805	0.862	0.638
Y.10	0.709	0.922	0.708
Y.11	0.784	0.897	0.729
Y.12	0.596	0.858	0.634
Y.13	0.586	0.836	0.691
Y.14	0.702	0.886	0.681
Y.15	0.782	0.876	0.749
Y.2	0.704	0.805	0.551
Y.3	0.810	0.824	0.607
Y.4	0.671	0.816	0.612
Y.5	0.600	0.845	0.668
Y.6	0.738	0.904	0.635
Y.7	0.634	0.885	0.605
Y.8	0.705	0.904	0.750

Y.9	0.725	0.896	0.681
Z.1	0.640	0.631	0.878
Z.2	0.589	0.573	0.831
Z.3	0.565	0.640	0.864
Z.4	0.523	0.637	0.821
Z.5	0.648	0.722	0.878
Z.6	0.636	0.667	0.891
Z.7	0.598	0.682	0.856
Z.8	0.614	0.684	0.854
Z.9	0.593	0.676	0.862

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai di atas 0,70 sehingga indikator-indikator tersebut dapat diolah lebih lanjut, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai loading indicator dari suatu variabel lebih besar daripada nilai cross loading. Maka dari hasil uji validitas di atas telah menjadi persyaratan pengujian discriminant validit y, sehingga penelitian ini dapat dinyatakan valid.

3. Composite Reliability

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability dan cronbach’s alpha, untuk dapat dikatakan suatu konstruk yang reliabel, maka nilai cronbach’s alpha harus > 0,70 dan nilai composite reliability harus > 0,70. Berikut adalah hasil pengujian untuk composite reliability dan cronbach’s alpha.

Tabel Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.974	0.975	0.977	0.700	Reliabel
Kinerja	0.977	0.978	0.979	0.700	Reliabel
Komitmen organisasional	0.956	0.957	0.962	0.700	Reliabel

Berdasarkan hasil uji composite reliability instrument pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk pada seluruh item pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja, kinerja dan komitmen organisasional memiliki nilai composite reliability > 0,70 dan nilai cronbach’s alpha sudah berada >0,70. Maka dapat dikatakan bahwa konstruk pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi atau baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Uji R Square

Dalam menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat R Square untuk setiap variabel dependen. R² digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R² maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kinerja dan komitmen yang dipengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tabel 4. 1 Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja	0.739
Komitmen Organisasional	0.490

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R-square untuk kinerja sebesar 0.739 yang dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebesar 73,9%. Sedangkan untuk variabel komitmen

organisasional nilai R-square sebesar 0.490 yang dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 49,0%.

Tabel 4. 2 R-Square Adjusted

Konstruk	R-Square Adjusted
Kinerja	0.732
Komitmen Organisasional	0.484

Nilai R² Adjusted diatas digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Untuk melihat R² adjusted dapat dilakukan dengan melihat nilai pada kolom original sample, nilai tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh konstruk yang mempengaruhi terhadap konstruk yang dipengaruhi. Dari data pada tabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstruk kinerja dipengaruhi oleh konstruk yang mempengaruhi yaitu konstruk kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebesar 0.732 atau 73.2%.
2. Konstruk komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 0,484 atau 48,4%.

2. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu original sample, t-statistics, dan p-values. Nilai original sample digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada original sample menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai original sample negatif berarti arahnya negatif. Kemudian t-statistics digunakan untuk menunjukkan signifikansi.

Dalam penelitian ini nilai p-values yang harus dicapai agar suatu hipotesis dapat diterima adalah < 5% atau < 0,05. Dalam penelitian ini untuk menguji bootstraping, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5% dan 2,58 (significance level = 1%).

Berikut tabel hasil uji hipotesis:

Tabel Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Values
Kepuasan kerja (X) → Kinerja (Y)	0.547	0.559	0.126	4.346	0.000
Kepuasan kerja (X) → Komitmen Organisasional (Z)	0.700	0.703	0.071	9.898	0.000
Komitmen organisasional (Z) → Kinerja (Y)	0.382	0.372	0.129	2.957	0.003
Kepuasan kerja (X) → Komitmen organisasional (Z) →Kinerja (Y)	0.268	0.259	0.090	2.961	0.003

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka hasil uji masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Dilihat dari tabel diatas menunjukkan nilai p-values sebesar 0,000 atau <0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Dilihat dari tabel diatas menunjukkan nilai p-values sebesar 0,000 atau $<0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Dilihat dari tabel diatas menunjukkan nilai p-values sebesar 0,003 atau $<0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima**, maka komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Asrama Haji Embarkasi Lombok.
4. Dilihat dari tabel diatas menunjukkan nilai p-values sebesar 0.003 atau $<0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima**, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil dari analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Output path coefficients menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 4.361, nilai original sample yaitu sebesar 0.547, dan nilai p-values sebesar 0,000 atau $<0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Menindikasikan bahwa apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka kinerja dari pegawai tersebut rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2018) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016), menghasilkan analisis bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil dari analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Output path coefficients menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 9.898, nilai original sample yaitu sebesar 0.700, dan nilai p-values sebesar 0,000 atau $<0,05$. Dengan ini menunjukkan bahwa apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka pegawai akan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka pegawai akan lalai dalam menyelesaikan tanggungjawabnya ataupun meninggalkan pekerjaannya. Menurut Triatna (2015) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dilaporkan oleh studi yang melibatkan profesional yang berkualifikasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharno, Suharno (2016), menghasilkan analisis bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai

Hasil dari analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Output path coefficients menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 2.957, nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0.382, dan nilai p-values sebesar 0.003 atau $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan dan menurunkan tingkat kinerja. Artinya variabel komitmen organisasi memberi peran terhadap variabel kinerja. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Asrama haji Embarkasi Lombok. Apabila pegawai memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan, merasa bangga menjadi salah satu bagian dari perusahaan, dan seberapa besar pegawai melibatkan diri dalam aktivitas perusahaan maka pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap Perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Utari & Heryanda (2021) menghasilkan analisis bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

Hasil dari analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Asrama haji Embarkasi Lombok. Output path coefficients menunjukkan bahwa nilai t-statistics lebih besar dari nilai t-

tabel 1,96 yaitu sebesar 2.961, nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0.268, dan nilai p-values sebesar 0.003 atau $<0,05$. Hasil ini didukung oleh nilai rata-rata komitmen organisasional yaitu sebesar 3.35 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Pegawai menyatakan bahwa pegawai mendapatkan banyak pembelajaran saat bekerja di UPT asrama haji Embarkasi Lombok serta adanya jenjang karir yang baik, yang menjadikan pegawai merasa mendapatkan kesempatan yang baik. Dilihat nilai rata-rata kepuasan kerja yaitu sebesar 3.73 yang termasuk dalam kategori puas. pegawai menyatakan bahwa atasan secara rutin mengontrol hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta memberikan evaluasi yang menjadi motivasi kerja bagi pegawai, dengan rasa nyaman serta dukungan yang diberikan oleh atasan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen organisasional semakin meningkat maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Indriyanti Permata (2017) menghasilkan analisis bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan secara signifikan. Kristianto (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu beroperasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sayuta et al. (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, semakin kuat komitmen organisasional maka semakin tinggi kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Dewi Suryani dan Hazmanan Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, Nomor 1 (hlm. 69- 88).
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta Press.
- Robbins, P. Stephen. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triatna, Cipi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wiyono, G. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.