



PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

Pratama Pujiandita¹, Sardiyono^{2*}, Yuhanis Ladewi³, Surajiyo⁴

¹²³Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

⁴Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *sardiyono @univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Kinerja karyawan adalah permasalahan klasik tentang perilaku kerja karyawan atau pegawai yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi. Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antar variabel yang akan diujikan. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Adanya kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung sangat berpengaruh dalam pola kerja seorang pegawai.

Kata kunci: kepuasan kerja; komitmen; kinerja

Abstract

Employee performance is a classic problem regarding the work behavior of employees or employees which is reflected in the results of each organizational activity. This study aims to determine: the magnitude of the influence of job satisfaction on organizational commitment and the magnitude of the influence of competence on organizational commitment. The research design used is a quantitative associative design that aims to describe the relationship between the variables to be tested. The results of this study show that job satisfaction, competence, and work environment greatly influence the performance of the State Civil Apparatus (ASN). The existence of competence and a supportive work environment is very influential in the work pattern of an employee.

Keywords: job satisfaction; commitment; performance



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Muhid & Susiawan, 2015). Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Muhid & Susiawan, 2015). Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan adalah permasalahan klasik tentang perilaku kerja karyawan atau pegawai yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, maka topik ini tidak pernah habis dibahas dalam dunia organisasi sampai saat ini (Aulia, 2017). Menurut Yelboğa (2012) ukuran kinerja dari suatu pekerjaan memainkan peran penting dalam penelitian dan praktik. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan atau pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi pun akan semakin besar.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2015: 237) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017: 67). Pendapat lain mengenai definisi kinerja dikemukakan oleh Dessler (2014: 41) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, yaitu pembandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Tujuan kinerja tidak sebatas untuk organisasi, tetapi juga bagi individu dalam organisasi. Tujuan kinerja bagi organisasi adalah untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, serta memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan berkelanjutan (Wibowo, 2017: 45).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk



menguraikan hubungan antar variabel yang akan diujikan. Selain itu, desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan fenomena tertentu pada suatu variabel, gejala atau keadaan, sehingga data yang didapat dapat dianalisa guna mengetahui pengaruh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama (X_1) adalah kepuasan kerja, variabel bebas kedua (X_2) adalah komitmen, variabel bebas ketiga (X_3) adalah lingkungan kerja, komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel intervening (Y) dan variabel terikat (Z) adalah kinerja.

Variabel Penelitian

- a. Variabel Bebas (independent variable), yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - 1) Kepuasan kerja (X_1)
 - 2) Kompetensi (X_2)
 - 3) Lingkungan Kerja (X_3)
- b. Variabel Intervening (intervening variable), yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini, Komitmen Organisasi

(Y) dijadikan sebagai variabel intervening.

- c. Variabel Terikat (dependent variable), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel X merupakan variabel bebas yang mempengaruhi Y, sedangkan Kinerja (Z) merupakan variabel terikat terhadap variabel X.:

Data dan Sumber Data

Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari data primer (primary data) dan data sekunder (secondary data).

Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2016: 294) adalah sumber data langsung yang diperoleh dari lokasi penelitian. Hasil jawaban kuesioner yang disebar, merupakan sumber data primer dalam penelitian ini.

Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2016: 294) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan variabel penelitian seperti : rekap absen, visi misi organisasi, daftar inventaris barang, SOP, dan data penunjang lainnya yang relevan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja adalah evaluasi penilaian dari sebuah pekerjaan (Judge dalam Diefendorff et al., 2019). Individu dengan tingkat kepuasan kerja



yang tinggi menyukai pekerjaan mereka dan menemukan bahwa kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi. Sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tidak menyukai pekerjaan mereka. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan, Diefendorff (2019).

Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif pada komitmen awal sebelum memasuki perusahaan dan akan berpengaruh pada komitmen berikutnya yakni komitmen berkelanjutan, Busro (2018). Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang terpenuhi kepuasan kerjanya dapat diartikan bahwa komitmennya sangat tinggi dan cenderung untuk bertahan dalam organisasi dan secara berkelanjutan akan mempertahankan pekerjaannya.

Tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan yang ditekuni dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Adanya komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja merupakan tanda awal adanya suatu komitmen organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu

manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi.

Teori yang dikemukakan oleh Streuner dan Bjoruest (2018) kompetensi merupakan kemampuan individu melakukan tugas - tugas yang telah ditetapkan pimpinan kepadanya. Kompetensi dipahami sebagai pengetahuan, keterampilan, dan identitas profesional sesuai komitmen karyawan yang bersangkutan, Menurut Michael Zwell (2015) ada lima kategori kompetensi, yaitu: *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial* dan *leadership*.

Menurut Edy Sudjana (2016:7), pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini inspektorat. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana akuntansi misalnya (kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan sebagai auditor), akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang auditor internal. Dengan adanya pemahaman yang baik akan tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai negeri yang bertugas melakukan pengawasan dan pencegahan terhadap penyalahgunaan keuangan daerah, maka akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggungjawab, yang akhirnya akan



bermuaara pada munculnya komitmen diri untuk membantu pemerintah mencegah penyelewengan keuangan negara. Sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap munculnya komitmen terhadap organisasi

IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan fakta hasil penelitian telah mengantarkan kita pada kesimpulan bahwa :

1. Implementasi pelaksanaan penanggulangan kemiskinan pada Program Bantuan Langsung Tunai pada masa pandemi Kota Lubuklinggau dilihat dari segi penerima bantuan diketahui bahwa penerima bantuan telah sesuai dengan kriteria penerima bantuan, kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai pada masa pandemi dilakukan dengan mempertimbang bagaimana keadaan penerima bantuan.
2. Kendala dalam implementasi pelaksanaan penanggulangan kemiskinan pada Program Bantuan Langsung Tunai pada masa pandemi Kota Lubuklinggau dilihat dari Program Bantuan Langsung Tunai pada masa pandemi yaitu terkadang waktu pembagian tidak selamanya tepat waktu.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Adharianti, Marina. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 3 No. 4, Desember 2014.

- Aditya Putra Pratama, M, Nurdiana Dihan, Fareshti (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, ISSN 2085-7721, Vol 8, No 2, Hal 115-135
- Affandi (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brillian Tulungagung*. Jurnal JIMEK Vol. 1 No.1
- Arikunto, S (2015) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Armstrong, Michael and Baron, A (2015) *Performance Management – The New Realities*, Institute of Personnel and Development, London
- Ayu Yuliantini, P, Putra Astika, B, Nyoman Badera (2017) *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengurus Barang*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN 2337-3067, Vol 6, No 10
- Bacal, Robert (2015) *Performance Management 14th Revised Edition*, McGraw-Hill, New York
- Badriyah, Mila (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Bernardin, John (2014) *Human Resource Management, An*



- Experimental Approach*, McGraw-Hill, Boston
- Boyatzis, Richard (2015) *The Competent Manager, A Model For Effective Performance 14th Edition*, John Wiley & Sons, New York
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Clark, Margaret (2014) *Developing Management Skills, Techniques for Improving Learning Performance*, Gramedia, Jakarta
- Darojat, Tubagus Achmad (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, PT Refika Aditama, Bandung
- Davis, Keith and Newstrom, John.W (2015) *Motivation Concept for Human Resource Management*, John Wiley and Son Inc, New York
- Desler (2014) *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Diefendorff (2019) *People and Competance*, Gramedia, Jakarta
- Ferdinand, Augusty, (2015), *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 4, BP UNDIP
- Fuad (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta Bandung
- Gaol, CHR. Jimmy L (2015) *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta
- Ghozali, Imam (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, Paul (2014) *Building Robust Competencies, Linking Human Resource System to Organizational Strategies*, Josey Bass Publisher, San Francisco
- Green, Paul (2015) *Building Robust Competencies, Linking Human Resource System to Organizational Strategies*, Josey Bass Publisher, San Francisco
- Griffin. Ricky W, Moorhead Gregory (2014) *Organizational Behavior: Managing People And Organizations*, Thomson Learning, London
- Handoko, Hani. T. (2017) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS*. Cetakan I. Penerbit Luxima Metro Media, Jakarta. Hal 394, 405
- Hasibuan, Malayu S.P (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta



- Ivancevich, John. M (2015) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Surabaya
- Jogiyanto. 2017. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: STIM YKPN
- Ladewi, Y., Mulyantara, A., & Aprini, N. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim), Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage, 6(1), 63-69
- Ladewi, Y., Susanto, A., Mulyani, S., & Suharman, H. (2017). *Effect of organizational commitment on the quality of accounting information systems and their impact on the quality of accounting information*. Journal of Engineering and Applied Sciences, 12(24), 7649-7655.
- Lestari, (2019) *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Nasional di Batam*, Universitas Internasional Batam, Batam
- Luthans, Fred (2015) *Perilaku Organisasi*, Penerbit ANDI, Jogjakarta.
- Mahmudi (2014) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mardiana (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua. Cetakan Keempat, CV. Alfabeta, Bandung
- Mathis, Robert. L dan Jackson John H (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat, Jakarta
- McKenna, Eugene dan Nic Beech (2015) *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall Inc, London.
- Moeheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta
- Mufidah, Lailatul (2016) *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Ef Sinergy Consultant*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Muhid, & Susiawan (2015) *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nabawi, Rizal (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2, September 2019
- Notoatmodjo, S (2015) *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Pabundu, Tika (2104) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Padmanabhan (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Pasolong (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua.



- Cetakan Keempat, CV. Alfabeta, Bandung
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2015) *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Reniyati (2020) *Pengaruh Komitmen, Iklim Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Lubuklinggau*. Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), Vol.25, No. 2, ISSN: 1693-4768, e-ISSN: 2656-8861
- Rivai, dkk (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rizky, Achmad. S (2014). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Gramedia Utama, Jakarta
- Robbins, Stephen. P dan Judge, Timothy. A (2014) *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbinson, Stephen. P (2014) *Organizational Behaviour*, Pearson Education Limited, England
- Ruky, Achmad. S (2016) *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran”* (tesis). Denpasar : Universitas Udayana
- Samsudin, Sadili (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Jakarta
- Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartanto (2019) *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol 1, No 1, ISSN 2685-869X, Hal 22 -29.