

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA ATAS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Inspektorat Kota Pasuruan)

Oleh

Agus Sudarmanto¹, Muryati², Nasharuddin Mas³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email:¹ inisiale.agus@gmail.com,² muryati@gmail.com,

³ nasharuddinmas@gmail.com

Article History:

Received: 08-07-2022

Revised: 18-07-2022

Accepted: 25-08-2022

Keywords:

Work Motivation, Job

Satisfaction, Organizational

Commitment, Employee

Performance, Pasuruan City

Inspectorate.

Abstract: This study aims to obtain empirical evidence of the ability of work motivation in optimizing employee commitment and performance, either directly or through job satisfaction mediation. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data were obtained through questionnaires which were distributed to 35 employees of the Pasuruan City Inspectorate. Empirical evidence shows that work motivation is able to optimize employee performance, either directly or through job satisfaction mediation. However, work motivation is not able to optimize organizational commitment, if it is directly related, but if through job satisfaction mediation, this variable is able to increase organizational commitment supported by descriptions of the four variables, all of which are expected, they feel responsible for their responsibilities, are encouraged to develop their potential, challenging work, superiors praise well, be part of the family, leave the agency, achievement of performance, and based on the main tasks and functions

PENDAHULUAN

Pegawai Inspektorat Kota Pasuruan merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Kinerja bagi ASN merupakan sesuatu hal yang penting bagi terciptanya good governance dan sebagai wujud tanggungjawabnya sebagai seorang pelayan masyarakat. Salah satu landasan prinsip ASN sebagai profesi adalah komitmen (Pasal 3 UU No.5 tahun 2014).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Masalah motivasi pada individu tertentu dan keadaan pekerjaan telah menjadi masalah dasar dalam suatu organisasi (Tentama & Pranungsari, 2016). Motivasi kerja

merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Sirait (2006). Penelitian terkait motivasi kerja dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sagituly dan Guo (2021), Frastika dan Franksiska (2021), dan Eliyana at al. (2018) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang berbeda dari yang dikemukakan oleh Sihombing et al. (2017), Suharto (2017), dan Kurniawan (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selama tahun 2020 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Inspektorat Kota Pasuruan dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pasuruan dengan total nilai keseluruhan adalah sebesar Rp6.453.896.226,00 (enam milyar empat ratus lima puluh tiga juta delapan ratus Sembilan puluh enam ribu dua ratus dua puluh enam rupiah) dengan serapan anggaran sebesar Rp5.716.427.243,00 (lima milyar tujuh ratus enam belas juta empat ratus dua puluh tujuh ribu dua ratus empat puluh tiga rupiah) atau sebesar 88,57%.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pernah diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu Frastika dan Franksiska (2021), Dewi et al. (2019) dan Angelita et al. (2021) dengan simpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Purnamasari (2019), Aryanta et al. (2019) dan Eliyana at al. (2018) dengan kesimpulan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), dan Angelita et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Abrori dan Hidayati (2020), dan Saleem et al. (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas serta gap dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis kemampuan motivasi kerja dalam mengoptimalkan komitmen organisasi maupun kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut Mar'at (2000), bahwa komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka secara positif juga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan

Penelitian terkait motivasi kerja dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Sagituly dan Guo (2021), Frastika dan Franksiska (2021), dan Eliyana at al. (2018) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 1: Motivasi kerja mampu mengoptimalkan komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2007) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memasuki berbagai kebutuhannya baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pernah diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu Frastika dan Franksiska (2021), Dewi et al. (2019) dan Angelita et al. (2021) dengan simpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2: Motivasi kerja mampu mengoptimalkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Apabila karyawan bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai (Marhot, 2009)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), dan Angelita et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3: Motivasi Kerja mampu mengoptimalkan Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Rivai (2006), menganjurkan untuk mengacu pada Job Descriptive Index (JDI), menurut indeks ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, penyelia dan hubungan dengan rekan sekerja. Sopiah (2008), menyatakan bahwa komitmen organisasional (organizational commitment) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Lurturlean dan Prasetyo

(2019), Sihombing et al. (2017), dan Suharto (2017) mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hipotesis 4: Kepuasan kerja mampu mengoptimalkan komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Robbins & Judge (2014), menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hasil penelitian Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), dan Angelita et al. (2021) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Beberapa penelitian seperti Budiwati et al. (2020), Thamrin (2012), Rifai dan Susanti (2021), Rivaldo (2021), dan Raka et al. (2018) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 5: Kepuasan kerja mampu mengoptimalkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hubungan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian Sagituly dan Guo (2021) menemukan efek mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, Elinarsih et al. (2019), dan Setiani (2019) telah meneliti peran mediasi kepuasan kerja atas pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian mereka menyimpulkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 6: Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Inspektorat Kota Pasuruan.

Hubungan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), dan Angelita et al. (2021) menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 7: Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan, yang juga menjadi lokasi penelitian, dan memiliki pegawai sebanyak 35 orang (populasi). Populasi ini sekaligus menjadi sampel 35 orang pegawai (sensus). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Motivasi Kerja (X) Robbins (2009)	Motivasi intrinsik (X1.1)	X1.1.1	Memperoleh prestasi kerja
		X1.1.2	Ingin pengakuan dari pimpinan
		X1.1.3	Ingin pengakuan dari rekan kerja
		X1.1.4	Menyukai pekerjaan
		X1.1.5	Merasa bertanggung jawab
		X1.1.6	Terdorong mengembangkan potensi
	Motivasi ekstrinsik (X1.2)	X1.2.1	Instansi memberikan gaji yang sesuai
		X1.2.2	Instansi memberikan tambahan gaji (tunjangan)
		X1.2.3	Kondisi kerja menyenangkan
		X1.2.4	Kebijakan standart instansi
		X1.2.5	Sistem administrasi memudahkan bekerja
		X1.2.6	Hubungan antar pegawai harmonis
Kepuasan Kerja (Z) Schermerhorn et al. (2005)	Pekerjaan itu sendiri (Z1.1)	Z1.1.1	Pekerjaan menantang
		Z1.1.2	Pekerjaan sesuai harapan
	Pengawas/atasan (Z1.2)	Z1.2.1	Atasan yang mendukung
		Z1.2.2	Atasan memperlakukan dengan baik
	Rekan kerja (Z1.3)	Z1.3.1	Rekan kerja yang memberikan dukungan
		Z1.3.2	Rekan kerja yang saling membantu
	Kesempatan promosi (Z1.4)	Z1.4.1	Dasar yang digunakan untuk promosi
		Z1.4.2	Penilaian promosi berdasarkan prestasi
Komitmen Organisasi (Y1) Allen & Meyer (2013)	Affective commitment (Y1.1)	Z1.5.1	Instansi memberikan gaji sesuai standar
		Z1.5.2	Instansi memberikan gaji mencukupi
		Y1.1.1	Berbahagia menghabiskan sisa karir
	Continuance commitment (Y1.2)	Y1.1.2	Masalah instansi menjadi masalah saya juga
		Y1.1.3	Menjadi bagian keluarga
		Y1.2.1	Sulit meninggalkan instansi karena takut

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
	(Y1.2)	Y1.2.2	Merugikan untuk meninggalkan instansi
		Y1.2.3	Sulit mendapatkan pekerjaan lain
	Normative commitment (Y1.3)	Y1.3.1	Instansi banyak berjasa
		Y1.3.2	Belum memberikan kontribusi
		Y1.3.3	Instansi layak mendapatkan kesetiaan
Kinerja (Y2) Sudarmanto (2009) dan LKjIP Inspektorat Kota Pasuruan Tahun 2020	Meningkatnya efektivitas kinerja (Y2.1)	Y2.1.1	Sesuai target kinerja pimpinan
		Y2.1.2	Hasil kerja jadi tolok ukur
		Y2.1.3	Berdasarkan tugas pokok dan fungsi
		Y2.1.4	Orientasi pengembangan
		Y2.1.5	Capaian kinerja berdasarkan indikator pegawai
		Y2.1.6	Mampu koordinasi juga jadi kinerja
		Y2.1.7	Kontribusi pada capaian kinerja
		Y2.1.8	Inspektorat membangun SMART
		Y2.1.9	Azas kebersamaan
		Y2.1.10	Pimpinan memberikan arahan
		Y2.1.11	Inspektorat mampu evaluasi
		Y2.1.12	Unit kerja mampu memfasilitasi
		Y2.1.13	Pekerjaan tuntas prakarsa sendiri
	Efektivitas sumber daya pegawai (Y2.2)	Y2.2.1	Telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
		Y2.2.2	Telah menjalankan tugas dengan konsisten
		Y2.2.3	Telah bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mengalami kendala

Sumber: Robbins (2009), Schermerhorn *et al.* (2005), Allen & Meyer (2013), Sudarmanto (2009), LKjIP Inspektorat Kota Pasuruan Tahun 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

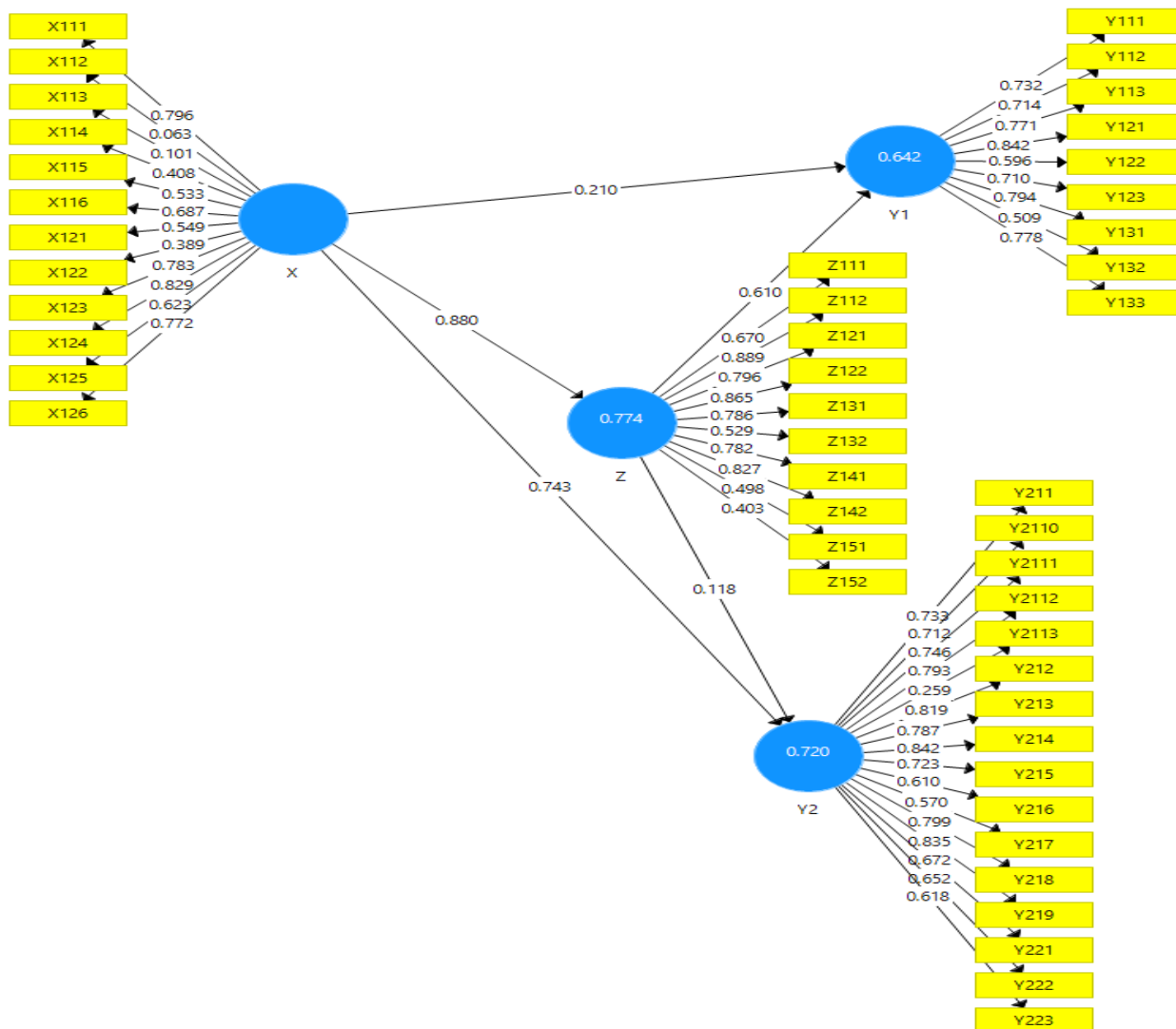
Tabel 2. Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	18	51,4 %
2	Wanita	17	48,6 %

Jumlah		35	100%
Pendidikan			
1	Strata 2/S2	8	22,99 %
2	Strata 1/S1	21	60 %
3	Diploma	2	5,7 %
4	SMA	4	11,4 %
5	SMP	0	0 %
Jumlah		35	100%
Usia			
1	20 - ≤ 30 tahun	8	22,9 %
2	30 - ≤ 40 tahun	6	17,1 %
3	40 - ≤ 50 tahun	15	42,9 %
4	> 50 tahun	6	17,1 %
Jumlah		35	100%
Masa Kerja			
1	≤ 1 tahun	6	17,1 %
2	> 1 - ≤ 5 tahun	5	14,3 %
3	> 5 - ≤ 10 tahun	0	0 %
4	> 10 - ≤ 20 tahun	17	48,6 %
5	> 20 tahun	7	20 %
Jumlah			100%

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2022.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifikansi	Keputusan
1	Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,127	1,051	0,294	Hipotesis 1 ditolak
2	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,800	10,281	0,000	Hipotesis 2 diterima
3	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,607	8,825	0,000	Hipotesis 3 diterima

4	Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,734	6,348	0,000	Hipotesis 4 diterima
5	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,251	2,693	0,007	Hipotesis 5 diterima
6	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,446	4,794	0,000	Hipotesis 6 diterima
7	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,152	2,364	0,018	Hipotesis 7 diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2021.

PEMBAHASAN

Motivasi kerja tidak mampu mengoptimalkan komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan lemahnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Probabilitas lebih besar daripada 0,05, dan t statistik lebih besar daripada t tabel 1,960. Artinya, motivasi kerja tidak mampu mengoptimalkan komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Mar'at (2000), mengatakan bahwa komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi.

Begitu juga dengan Sagituly & Guo (2021), Frastika dan Franksiska (2021), dan Eliyana at al. (2018), mereka semua telah menemukan adanya pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga tidak sepaham dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

Motivasi kerja mampu mengoptimalkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, motivasi kerja mampu mengoptimalkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Frastika & Franksiska (2021), Dewi et al. (2019), serta Angelita et al. (2021), mereka telah menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif motivasi kerja yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya merasa bertanggung jawab, terdorong mengembangkan potensi, memperoleh prestasi kerja, instansi memberikan gaji yang sesuai, instansi memberikan tambahan gaji (tunjangan), serta hubungan antar pegawai harmonis.

Motivasi Kerja mampu mengoptimalkan Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, motivasi kerja mampu mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan

penelitian, diantaranya Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), dan Angelita et al. (2021), yang kesemuanya menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sopiah (2008), mengartikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan Ardana dkk (2012), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja, dimana lebih lanjut membagi motivasi ke dalam beberapa jenis sebagai berikut: Material Incentive, semi material incentive, non material incentive. Kemudian Rivai (2009), mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Stanford dalam Mangkunegara (2013), mengatakan "Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Kemudian Shani & Lau (2009), berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu rangkaian tenaga energik yang berasal dari keduanya baik yang dikerjakan dari dalam atau dari luar manusia secara individu (work motivation is a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individuals being). Sedangkan Menurut Robbins & Timothy (2008), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Kepuasan kerja mampu mengoptimalkan komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu mengoptimalkan komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Luturlean & Prasetyo (2019), Sihombing et al. (2017), dan Suharto (2017), mereka semua telah menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Begitu juga dengan Mathis dan Jackson (2011), yang menemukan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif kepuasan kerja yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya pekerjaan menantang, atasan memperlakukan dengan baik rekan kerja yang saling membantu, penilaian promosi berdasarkan prestasi, serta instansi memberikan gaji sesuai standar.

Kepuasan kerja mampu mengoptimalkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, Kepuasan kerja mampu mengoptimalkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), serta Angelita et al. (2021), mereka semua telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan kemampuankepuasankerja berperan sebagai mediasi atas pengaruh motivasi kerja terhadapkomitmen organisasi. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dancukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Sagituly & Guo (2021), yang telah menemukan efek mediasi kepuasan kerja pada hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari Elinarsih et al. (2019), maupun Setiani (2019), yang telah meneliti peran mediasi kepuasan kerja atas pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian mereka menyimpulkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif komitmen organisasi yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya menjadi bagian keluarga, sulit meninggalkan instansi, sertainstansi layak mendapatkan kesetiaan..

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan kemampuankepuasankerja berperan sebagai mediasi atas pengaruh motivasi kerja terhadapkinerja pegawai. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dancukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Dewi et al. (2019), Aryanta et al. (2019), dan Angelita et al. (2021), mereka semua telah membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif kinerja pegawai yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya capaian kinerja, berdasarkan tugas pokok dan fungsi, kontribusi pada capaian kinerja, azas kebersamaan, orientasi pengembangan, serta telah menjalankan tugas dengan konsisten.

Implikasi Penelitian

Terdapat satu hipotesis yang tidak berhasil dibuktikan, yaitu pengaruh langsung (direct effect) kemampuan motivasi kerja dalam mendorong peningkatan atau mengoptimalkan komitmen organisasi. Tetapi, bilamana melalui variabel mediasi kepuasan kerja, maka motivasi kerja memiliki kemampuan kuat mempengaruhi komitmen organisasi. Ini mencerminkan kuatkan peranan mediasi kepuasan kerja. Sehingga, pihak Inspektorat Kota Pasuruan benar-benar perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja para pegawainya. Beberapa item yang kuat dari kepuasan kerja, diantaranya atasan memperlakukan pegawai dengan baik, rekan kerja yang saling membantu, penilaian promosi berdasarkan prestasi kerja. Namun demikian, dilain sisi, Inspektorat Kota Pasuruan juga perlu mencermati, katakanlah warning, beberapa item yang lemah, diantaranya pekerjaan sesuai harapan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkapkan tanggapan pegawai Inspektorat Kota Pasuruan tentang komitmen organisasi dan kinerja pegawaisangat terbatas pada faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja saja, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkapkan tanggapan pegawai Inspektorat Kota Pasuruan terhadap komitmen organisasi maupun terhadap kinerja pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi ke-1. Yogyakarta: Andi.
- [2] Abrori, I., dan Hidayati, N. (2020). Compensation, Work Discipline and Work Motivation Relationship to Employee Job Satisfaction. Jurnal Ilmu Manajemen Advantage, Volume 4, Nomor 1, 32-39.
- [3] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [4] Angelita, D., Sutanto, A.T., Matondang, S., Edward, Y.R., dan Ginting, R.R. (2021). Analysis on The Effect of Work Motivation, Compensation and Organizational Culture on Employees' Performance with Job Satisfaction as The Intervening Variable at Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 3, 138-145.
- [5] Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Aryanta, I.K., Sitiari, N.W., dan Yasa, P.N.S. (2019). Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, Volume 6, Nomor 2, 113-120.
- [7] Baron, Reuben M., dan Kenny, David A, 1986, The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Volume 51.
- [8] Bungin, B. (2014). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- [9] Cherrington, D. J. (1989). The Management of Human Resources. Second Edition. New York, Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- [10] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Dewi, P., Fikri, K., dan Fitrio, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Volume 07, Issue 09, 1344-1358.
- [12] Eisnerich, A.B., & Rubera, G. 2010. Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. Journal of International Marketing. 18(2), pp. 64-79.
- [13] Elinarsih., Herawati, J., dan Kurniawan, I.S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta. Publikasi Karya Ilmiah. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- [14] Eliyana, A., Sawitri, D., dan Bramantyo, H. (2018). Is Job Performance Affected by Job Motivation and Job Satisfaction? *KnE Social Sciences*, 3(10), 911-920.
 - [15] Flippo, Edwin B. 2012. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII, Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
 - [16] Frastika, A., dan Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, Volume 5, Number 4, 551-560.
 - [17] Geisser, S. 1975. The Predictive Sample Reuse Method with Applications. *Journal of the American Statistical Association*. 70(350), pp. 320-328.
 - [18] Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [19] Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
 - [20] Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organizations*. Eight Edition. New Jersey: Prentice-Hall.
 - [21] Hair Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.C., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. USA: Pearson Prentice Hall.
 - [22] Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX, Jilid I. Yogyakarta: BPFE UGM.
 - [23] Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
 - [24] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksa.
 - [25] Hoyle, R. H. (2014). *Handbook of Structural Equation Modeling*. THE GUILFORD PRESS.
 - [26] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
 - [27] Kurniawan, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Trio Kencana Abadi Bandar Lampung*. Publikasi Karya Ilmiah. IBI Darmajaya, Bandar Lampung.
 - [28] LKjIP Inspektorat Kota Pasuruan Tahun 2020.
 - [29] Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
 - [30] Lутurlean, B.S., dan Prasetyo, A.P. (2019). Antecedents of Employee's Affective Commitment the Direct Effect of Work Stress and the Mediation of Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, Volume 17 Number 4, 697-712.
 - [31] Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 5th Edition. USA: Pearson Education, Inc.
 - [32] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
 - [33] Mar'at. 2000. *Sikap Manusia: Pembahasan dan Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia.
 - [34] Mardalis. 2008. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [35] Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
 - [36] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

-
- [37] Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
 - [38] Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 - [39] Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Steeras, R. (1982). Organizational Linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. San Diego, California: Academic Press.
 - [40] Muhadjir, N. (2011). Metodologi Penelitian. Edisi ke 6. Yogyakarta: Rake Sarasin.
 - [41] Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press.
 - [42] Notoatmodjo. 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
 - [43] Ouchi, W. G. (1981). Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. New York: Publisher of Bard, Camelot, Discuss and Flare Book.
 - [44] Purnamasari, W. (2019). Effect of Work Environment, Motivation of a Work and Organizational Commitments to Performance of Employees in Puskesmas. Paradigma Accountancy, Vol. 2, No. 1, 1-7.
 - [45] Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 - [46] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
 - [47] Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
 - [48] Sagituly, G., dan Guo, J. (2021). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment Among Civil Servants of Kazakhstan: Analyzing the Mediating Role of Job Satisfaction. Lex localis - Journal of Local Self-Government, Vol 19 No 3, 543-567.
 - [49] Saleem, R., Mahmood, A., dan Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 11, 213-222.
 - [50] Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [51] Schermerhorn, J. D., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005) Organizational Behaviour. New York: John Willey and Son Inc.
 - [52] Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
 - [53] Setiadi. (2013). Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [54] Siagian, S. P. (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
 - [55] Sihombing, I.H.H., Supartha, I.W.G., Subudi, M., dan Dewi, I.G.A.M. (2017). The Role of Organizational Commitment Mediating Job Satisfaction and Work Motivation with Knowledge-Sharing Behavior in 4 Star Hotels in Badung Regency, Bali. Global Business & Finance Review, Volume. 22 Issue. 3, 61-76.
 - [56] Sirait, J.T. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Grasindo.
 - [57] Sopiah. (2008) Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
 - [58] Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). Motivation and Work Behaviour. New York: Accademic Press.
 - [59] Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological). 36(2), pp. 111-147.
 - [60] Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

-
- [61] Sudjarwo & Basrowi. (2009). Manajemen Penelitian Sosial. Bandung: Mandar Maju.
 - [62] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
 - [63] Suharto. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Prov. D.I. Yogyakarta). Publikasi Karya Ilmiah. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
 - [64] Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39–45.
 - [65] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
 - [66] Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 - [67] Yamin, S., & Kurniawan, H. 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS. Jakarta: Salemba Infotek.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN