Mediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo)

Mediation of Organizational Commitment to Employee Performance (Empirical Study in Begajah Village, Sukoharjo District, Sukoharjo Regency)

Siti Lestari, Etty Indriani
Program Magister Manajemen STIE "AUB" Surakarta
sitilestari124@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi dan observasi Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 35 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, F dan R^2 total. Hasil penelitian bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil uji F secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja. Nilai R^2 total sebesar 0,901 artinya kinerja dijelaskan oleh komunikasi, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 90,1 % dan sisanya sebesar 9,9 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepuasan kerja merupakan jalur yang paling efektif dan dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jalur yang lain.
Kata kunci : komunikasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine, test and analyze communication and job satisfaction on organizational commitment and employee performance in Begajah Village, Sukoharjo District, Sukoharjo Regency. The data were collected by means of a questionnaire, documentation and observation. Sampling using the census method with the number of samples used was 35 respondents. The data analysis technique used path analysis, t test, F and R^2 total. The results showed that partially job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment while communication has a positive and insignificant effect; Job satisfaction has a positive and significant effect on performance while communication and organizational commitment have a positive and insignificant effect. The results of the F test together with the independent variables affect performance. The total R^2 value of 0.901 means that performance is explained by communication, job satisfaction with organizational commitment as an intervening variable of 90.1% and the remaining 9.9% is explained by other variables outside the research model, for example the variables of organizational culture, work environment and others. Path analysis shows that the direct effect of job satisfaction variables is the most effective and dominant pathway to increase performance compared to other pathways.
Keywords: communication, job satisfaction, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan meningkatkan SDM, meningkatkan kinerja dan kekuatan hasil organisasi, sehingga dapat menciptakan sumber daya yang berkomitmen tinggi dan berkinerja tinggi. Kinerja sangat penting dalam suatu organisasi. Kemajuan organisasi tentu saja didukung oleh kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki kinerja yang baik, ketika mereka dapat bekerja dengan baik, yang berarti mencapai tujuan dengan standar yang ditentukan dari evaluasi kinerja, dengan kata lain, akan mendorong karyawan yang bersaing dalam penghargaan, Bonus atau dipromosikan ke posisi terbaik.

Organisasi tidak dapat dipisahkan dari prinsip manajemen modern, di mana fungsi manajemen harus berjalan dengan bersih dan proposional ddengan kerangka pencapaian dari tujuan organisasi. Kinerja optimal adalah salah satu fungsi manajemen organik yang harus ada dan diimplementasikan dengan profesional sesuai dengan standar dan norma-norma yang berlaku untuk setiap penyelenggaran organisasi,"yaitu terhadap otoritas masing-masing daerah otonom sehingga otoritas tidak mengarah pada kedaulatan dengan tindakan yang melanggar dari ketentuan yang berlaku.

Banyak penelitian mengenai Sumber Daya Manusia dan organisasi yang berkaitan dengan factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut "Rivai (2014:49) kinerja adalah sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi". Peningkatan kinerja pegawai akan membawa keberhasilan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan lingkungan yang tidak stabil. Dengan demikian upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo yang merupakan yang paling serius karena keberhasilan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yag ada. Dalam suatu organisasi keterlibatan beberapa orang yang berinteraksi dengan intensif. Interaksi digabungkan dengan struktur yang dapat mendorong dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Demi tercapai tujuan organisasi pada Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan dunia saat ini. Oleh sebab itu visi dan misi menjadi tujuan bersama demi kemajuan organisasi. Berdasarkan fenomena serta teori yang sudah disampaikan, maka dalam kajian ini akan dipelajari lebih mendalam berhubung dengan kinerja pegawai yang diimplementasikan di lingkungan Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Menurut Hasibuan, (2012) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi .

Luthans (2015:22) mengemukakan Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai yang merupakan proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka pada keberhasilan dan kesuksessan organisasi . Keberhasilan manajemen organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam pengelolaan manajemen SDM. Studi manajemen Sumber Daya Manusia, komitmen organisasi merupakan bagian dari aspek yang dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi serta dapat menjadi hal penting yang telah dibahas banyak dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, misalnya apabila visi, misi, dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai apabilaa tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa tinggi komitmen pegawai dengan organisasi sangat menentukan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi"

Fenomena terkait komitmen organisasi pada Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo yaitu pegawai masih ada yang tidak mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai tidak mempunyai komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi/organisasi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi/organisasi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi/organisasi lain. Komitmen memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan meningkat pula. Hasil penelitian didukung penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Setiadi dkk (2016) Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Friolina *et. al* (2017), Anto and Setiawati (2015), Permata (2017), Mardyana dan Riana (2019), Nanda dan Hidajat (2020) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sedangakn penelitian oleh Hidayati and Rahmawati (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Faktor lain meningkatkan kinerja yang berikutnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses di mana sumber menyampaikan pesan terhadap penerima melalui berbagai saluran. Sebuah proses yag menyampaikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah tindakan dari komunikasi. Komunikasi adalah sebagai informasi pengiriman antara dua orang atau lebih. Komunikasi adalah interaksi atau proses saling pengertian antar manusia (Wekley dan Yukl, 2012:76). Adanya komunikasi yang baik sangat mempengaruhi pencapaian visi dan misi dan tujuan suatu instansi/organisasi, karena dengan adanya komunikasi antar pegawai maupun dengan pemimpin akan berdampak dalam semangat bekerja dan memberikan hasil yang maksimal

Komunikasi adalah suatu hal yang penting dalam mendukung keberhasilan organisasi baik dalam

meningkatkan kinerja organisasi dan adaptasi organisasi terhadap setiap perubahan dalam lingkungan bisnis yang ada sehingga organisasi dapat tetap bertahan lebih banyak dengan keunggulan kompetitif. Melalui komunikasi yang baik antara individu dengan beberapa pihak yang terlibat langsung dalam organisasi dan di luar organisasi, organisasi akan mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Dasar yang baik dalam berkomunikasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai agar menjadi lebih baik.

Indikasi yang terjadi masalah komunikasi pada Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo adalah pimpinan dengan para pegawai secara keseluruhan sudah berjalan baik, namun masih terjadi miss-komunikasi baik diantara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Kesalahan komunikasi ini terutama disebabkan karena pegawai terkadang tidak sepenuhnya memahami tugas yang harus diimplementasikan dan resiko kesalahan dalam melaksanakan intruksi dari pimpinan. Jika kondisi tidak segera diatasi tentu akan mempengaruhi kesuksesan capaian program-program organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian didukung penelitian yang relevan oleh Setiadi dkk (2016), Sarido dan Solihah (2016), Friolina *et. al* (2017), Anto and Setiawati (2015) menyatakan bahwa komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Setiawan dan Lestari (2016) menyatakan komunikasi mempengaruhi secara tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dipelajari dalam penelitian mengenai kinerja adalah faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sikap (positif) pegawai dalam hasil kerja, yang muncul berdasarkan penilaian situasi kerja. Penilaian dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerja daripada tidak menyukainya. Perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan menunjukan penilaian pegawai tentang pengalaman kerja saat ini dan masa lalu daripada harapan akan masa depan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada dua elemen penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar (Robbins dan Judge, 2015:46).

Hasil penelitian relevan oleh Mardyana dan Riana (2019), Nanda dan Hidajat (2020) menyatakan dalam hasil penelitianya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Hidayati and Rahmawati (2016), Permata (2017) menyatakan dalam hasil penelitianya bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara tidak signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan fenomena serta beberapa penelitian sebelumnya yang dijelaskan di atas, akan diteliti pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sehingga dalam penelitian akan ditinjau dengan harapan hasilnya penelitian kemudian akan memperjelas dan memperkuat teori yang ada. Judul dalam penelitian adalah: "Mediasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo)"

HIPOTESIS

Hipotesis penelitian adalah :

H_1: Komunikasi mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi

H_2: Kepuasan Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi

H_3: Komunikasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_4: Kepuasan Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H_5: Komitmen organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE

Jenis penelitian kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Data dalam penelitian adalah data primer dari responden dengan jawaban kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, observasi dan kuesioner.

Peneliti mengambil sampel dengan metode sensus. sehingga jumlah sampel berjumlah 35 pegawai di Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo.

Analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Aanalisis*), uji t, F dan R^2 total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3 + e_2 \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil analisis jalur persamaan I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,276	3,340		,083	,935
	Komunikasi	,203	,147	,183	1,379	,177
	Kepuasan Kerja	,630	,124	,677	5,092	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: diolah tahun 2021

Tabel 2
Hasil analisis jalur persamaan 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5,134	2,424		-2,118	,042
	Komunikasi	,064	,110	,071	,579	,566
	Kepuasan Kerja	,562	,121	,744	4,658	,000
	Komitmen Organisasi	,062	,128	,077	,487	,630

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah tahun 2021

Persamaan diperoleh :

$Y_1 = 0{,}183\ X_1 + 0{,}677\ X_2 + \epsilon_1$

Sig: (0,177) (0,000)**

$Y_2 = 0{,}071\ X_1 + 0{,}744\ X_2 + 0{,}077\ X_3 + \epsilon_1$

Sig: (0,566) (0,000)** (0,630)

Tabel 1 dan 2 menunjukan hasil sebagai berikut :

1. Persamaan pertama menunjukan nilai signifikan 0,177 > 0,05 berarti variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1 tidak terbukti
2. Persamaan pertama menunjukan nilai signifikan 0,000 < 0,050, berarti variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 terbukti
3. Persamaan kedua menunjukan nilai signifikan 0,566 > 0,050, berarti variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti
4. Persamaan kedua menunjukan nilai signifikan 0,000 < 0,050, berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti
5. Persamaan kedua menunjukan nilai signifikan 0,630 > 0,050, berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 tidak terbukti

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Komunikasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,606**	,593**	,567**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,606**	1	,788**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,593**	,788**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,567**	,847**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah tahun 2021

Hasil korelasi antar variabel penelitian sebagai berikut:

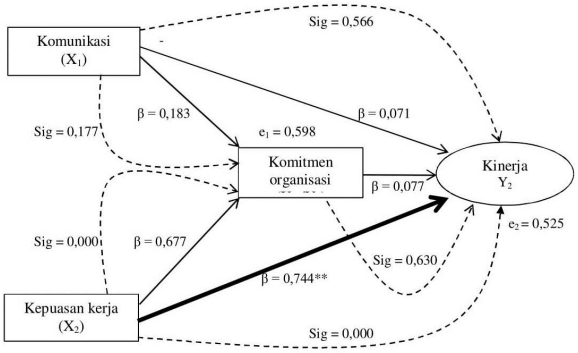
1. Korelasi variabel komunikasi dengan komitmen organisasi adalah 0,593 signifikan jadi hubungan tersebut cukup kuat.
2. Korelasi variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah 0,788 signifikan jadi hubungan tersebut kuat.
3. Korelasi variabel komunikasi dengan kinerja adalah 0,567 signifikan jadi hubungan tersebut cukup kuat.
4. Korelasi variabel kepuasan kerja dengan kinerja adalah 0,847 signifikan jadi hubungan tersebut sangat kuat.
5. Korelasi variabel komitmen organisasi dengan kinerja adalah 0,705 signifikan jadi hubungan tersebut kuat

Tabel 4
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

NO.	ANTAR VARIABEL	PENGARUH		
		LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG	TOTAL
1	Komunikasi → Kinerja	0,071		
2	Kepuasan kerja → Kinerja	0,744**		
3	Komunikasi → Komitmen organisasi → Kinerja		= 0,183 x 0,077 = 0,014	= 0,071 + 0,014 = 0,085
4	Kepuasan kerja → Komitmen organisasi → Kinerja		= 0,677 x 0,077 = 0,052	= 0,744 + 0,052 = 0,796

Sumber: data diolah tahun 2021

Hasil analisis jalur menunjukan pengaruh langsung variabel kepuasan kerja merupakan jalur yang paling efektif dan dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jalur yang lain. Atas dasar tersebut, hubungan antara variabel-variabel dapat digambarkan dalam kerangka konseptual akhir sebagai berikut



Gambar 1.
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi terhadap dengan melalui komitmen organisasi
   Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja sebesar 0,071 dan signifikan 0,566 > 0,05, berarti apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo tidak akan mengalami peningkatan yang berarti. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016) dimana komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dkk (2016), Sarido dan Solihah (2016), Friolina *et. al* (2017), Anto and Setiawati (2015) dimana komunikasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, diketahui komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016) dimana Komunikasi mempunyai pegaruh secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dkk (2016), Sarido dan Solihah (2016), Zuraidah (2018), Anto and Setiawati (2015) menyatakan komunikasi mempunyai pegaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayati and Rahmawati (2016) dimana dalam penelitiannya komitmen organisasi mempunyai pegaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja, dan tidak mendukung penelitian dari Setiadi dkk (2016) Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Friolina *et. al* (2017), Anto and Setiawati (2015), Permata (2017), Mardyana dan Riana (2019), Nanda dan Hidajat (2020) dimana komitmen organisasi mempunyai pegaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung komunikasi lebih efektif dalam upaya peningkatan kinerja tetapi tidak signifikan. Langkah - langkah yang perlu dilakukan dengan mempertahankan perilaku komunikasi terhadap perilaku kinerja secara langsung dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel komunikasi yang terletak pada item pernyataan ke 3, 2, dan 1, yaitu sebagai berikut:

a. Kesenangan dalam berkomunikasi antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan.
b. Pemahaman pegawai yang dalam menerima instruksi pekerjaan dari atasan.
c. Ketrampilan berkomunikasi yang baik akan memberikan manfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja dengan kinerja melalui komitmen organisasi

Pengaruh langsung variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar 0,744 dan signifikan 0,000 < 0,05, berarti apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mardyana dan Riana (2019), Nanda dan Hidajat (2020) menyatakan dalam hasil penelitianya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun tidak mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hidayati and Rahmawati (2016), Permata (2017) menyatakan dalam hasil penelitianya bahwa kepuasan kerja mempunyai pegaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, diketahui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zuraidah (2018), Hidayati and Rahmawati (2016), Permata (2017), Mardyana dan Riana (2019), Nanda dan Hidajat (2020) menyatakan dalam hasil penelitianya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayati and Rahmawati (2016) dimana dalam penelitiannya komitmen organisasi mempunyai pegaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja, dan tidak mendukung penelitian dari Setiadi dkk (2016) Sarido dan Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Friolina *et. al* (2017), Anto and Setiawati (2015), Permata (2017), Mardyana dan Riana (2019), Nanda dan Hidajat (2020) dimana komitmen organisasi mempunyai pegaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung kepuasan kerja lebih efektif dan berpengaruh positif dalam upaya peningkatan kinerja secara signifikan. Upaya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku kepuasan kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kepuasan kerja yang terletak pada item pernyataan ke 1, 6, dan 8, yaitu sebagai berikut:

a. Kesetian terhadap instansi memberikan rasa kepuasan tersendiri pegawai untuk selalu memberikan kontribusi terbaik dalam setiap pekerjaan.
b. Tingkat gaji yang diberikan memberikan kepuasan pegawai yang sudah sesuai dengan tingkat prestasi kerja.
c. Lingkungan kerja yang baik memberikan kepuasan pegawai dalam mendukung pekerjaan yang membuat merasa nyaman dalam bekerja.

Saran

Dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mempertahankan perilaku komunikasi terhadap perilaku kinerja secara langsung dapat dilakukan dengan mempertahankan situasi kesenangan dalam berkomunikasi antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, mempertahankan pemahaman pegawai dalam menerima instruksi pekerjaan dari atasan, mempertahankan ketrampilan berkomunikasi yang baik yang dapat memberikan manfaat dalam penyelesaian pekerjaan
2. Upaya meningkatkan perilaku kepuasan kerja terhadap perilaku kinerja secara langsung dengan yaitu: meningkatkan rasa kesetian pegawai terhadap instansi dalam memberikan kontribusi terbaik dalam setiap pekerjaan, meningkatkan tingkat gaji pegawai

yang diberikan agar memberikan kepuasan pegawai yang disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja, meningkatkan keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan baik agar memberikan kepuasan pegawai dalam mendukung pekerjaan yang dalam bekerja.

3. Peneliti akan datang agar memperluas ruang lingkup dari penelitian supaya memperoleh informasi yang lebih luas mengenai faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anto and Setiawati, 2015,"The Mediating Role Of Organizational Commitment In Influence Relationships Between Interpersonal Communication And Emotional Intelligence Toward Employee Performance", International *Journal of Business, Economics and Law, ISSN:2289-1552, 07 (02) halaman 47 sampai 5, Agustus 2015*

As'ad. Moh, 2013, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta

Friolina et. al, 2017, Do Competence, Communication, And Commitment Affect The Civil Servants Performance?, *international journal of scientific & technology research, ISSN:2277-8616, 06 (09) halaman 210 sampai 215, september 2017*

Ghozali., Imam, 2016,"*Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23"(Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali. Imam, 2018,"*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25".* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan. Melayu. S. P, 2012,"*Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktifitas".* Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan. Melayu, 2012,"*Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bumi Aksara. Jakarta.

Hidayati and Rahmawati, 2016,"The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance", *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 13 (01) halaman 1 sampai 12, 2016 ISSN print: 1907-3011, ISSN online: 2528-1127*

Hughes. R. L., Ginnet. R. C., & Curphy. G. J., 2012, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi Ketujuh.* Jakarta : Salemba Humanika.

Joseph. A. Devito, 2011, *Komunikasi Antar Manusia.* Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group

Jogiyanto, 2014,"*Metodologi Penelitian Bisnis".* Yogyakarta: BPFE UGM.

Luthans. Fred, 2015, "*Organizational Behavior"***,** Mc. Graw Hill, Inc, San fransisco, New York, USA.

Mardyana dan Riana, 2019, Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh – Oleh, *-Jurnal Manajemen, 08 (11) halaman 6825 sampai 6846, 2019 : ISSN : 2302-8912*

Muhammad. Arni, 2011, "*Komunikasi Organisasi".* Jakarta : Bumi Aksara.

Mulyana. Deddy, 2013,"*Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar".* Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mowday. R. T., Porter. L. W., dan Steers, R. M., 2009, "*Employee-Organization Linkages".* Texas: South-Western Cengage Learning

Nanda dan Hidajat, 2020,"Investigasi Tentang Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Karyawan Bank Bjb Cabang Tegal", *Jurnal Magisma, 07 (01) halaman 43 sampai 53, 2020.*

Permata, 2017,"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan Pt. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya)", *Jurnal Ilmu Manajemen, 5 (03) halaman 1 sampai 10, 2017*

Ratih. Dyah, 2011,"*Metode Penelitian Kuantitatif dan Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial".* Yogyakarta: Gava Media

Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins. Stephen. P., 2016,"*Perilaku Organisasi"*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

Robbin dan Judge, 2015,"*Perilaku Organisasi Edisi 16".* Jakarta. Salemba Empat

Ruky. Achmad S., 2013,"*Sistem Manajemen Kinerja"*, Bumi Aksara. Jakarta

Sarwono. Jonathan, 2012,"*Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama*)". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sarido dan Solihah, 2016, Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah),

Telaah Manajemen, 13 (02) halaman 119 sampai 134, Oktober 2016, ISSN : 1693-9727

Sekaran., Uma, 2014,"Met*odologi Penelitian untuk Bisnis (ResearchMethods for Business)"*. Buku 1 Edisi 4. Jakrta : Salemba Empat

Setiadi Aris, Endah. Winarti H. S & M. Taufiq, 2016, Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Vaiabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian), *Dharma Ekonomi, ISSN: 0853-5205. 23 (44) halaman 65 sampai 69, Oktober 2016*

Setiawan & Lestari, 2016, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Jurnal Organisasi dan Manajemen, 12 (02) halaman 169 sampai 184, September 2016,*

Simamora. Bilson, 2014,"*Panduan Riset Perilaku Konsumen"*. Jakarta : Penerbit Gramedia.

Sugiyono, 2014,"Metode *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Kualitatif, dan R & D". Bandung : Alfabeta.

Sinungan., Muchdarsyah, 2014,"*Produktivitas Apa dan Bagaimana" cetakan ke 9.*Jakarta : Bumi Aksara

Trianto. Al-tabany, 2015."*Mendesaian Model Pembelajaran Inovatic, Progresif dan Kontekstual"*. Surabaya: Prenadamedia Group.

Wexley dan Yukl, 2012,"*Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia"*, Rineka., Jakarta.

Zuraidah, 2018,"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Ud. Jati Diri Kabupaten Pamekasan", *Ekomadania 01 (02) halaman 192 sampai 214, Januari 2018*