**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan**

Jainudin Tingkai1**,** Abdul Wahab Hasyim **2,** Ahmad Yani Abdurrahman **3**

Universitas Khairun Ternate, Indonesia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A R T I C L E I N F O** |  | **A B S T R A C T**  |
| ***Article history:***Received: 15 Juni 2025Revised: 02 Juli 2025Accepted: 14 Juli 2025 |  | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan. Jumlah sampel penelian adalah sebanyak 67 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SEM dengan menggunakan Smart Partial Least Square (PLS) versi 4 sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Komitmen organisasioal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (4) Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance through job satisfaction. This research is quantitative research. The population in this study were employees of the South Halmahera Regency Regional Disaster Management Agency. The number of research samples was 67 respondents. The data analysis technique used in this study was SEM analysis using Smart Partial Least Square (PLS) version 4 as a statistical test tool. The results of this study indicate that: (1) Organizational commitment does not have a significant effect on employee performance; (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction; (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; (4) Job satisfaction is able to mediate the effect of organizational commitment on employee performance. |
| *Keywords:*Komitmen OrganisasionalKinerja PegawaiKepuasan Kerja*This is an open-access article under the* [*CC BY*](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) *license.* |
|  |
| **Corresponding Author:****Jainudin Tingkai**Universitan Khairun Ternate, IndonesiaJl. Jusuf Abdulrahman, Campus II, Gambesi, kota Ternat, Maluku Utara Indonesia Email: jainudintingkai5@gmail.com |

**PENDAHULUAN**

 Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor pendukung dalam organisasi pada masa sekarang ini dituntut untuk memiliki kualitas dan kapabilitas yang tinggi seiring dengan tantangan pekerjaan yang dihadapi. Perkembangan teknologi yang pesat, persaingan bisnis yang tak terhindarkan, merupakan faktor yang mempengaruhi tuntutan akan kualitas SDM. Agar mampu berperan dan bertahan dalam persaingan global, maka perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM, untuk meningkatkan kualitas SDM, dibutuhkan pembinaan pegawai, yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap lembaganya.

 Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015:103). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*coorporate performance*) juga baik.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:03) kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi dihubungkan dengan visi yang diembannya atau mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Triatna (2015: 02) menjelaskan perilaku organisasi mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi, demi tercapainya kinerja organisasi maka diperlukannya kinerja pegawai yang baik. Namun kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Robbins dan Judge (2017:101) mengemukakan bahwa individu yang mampu meningkatkan kinerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan tempat dimana ia bekerja sehingga individu tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan suatu organisasi, begitu pula sebaliknya komitmen yang mengakibatkan rendah penurunan akan kinerja pegawai.

Komitmen organisasional menunjukkan penerimaan antara nilai dan tujuan dari organisasi, terdapat kesesuaian antara nilai yang dianut antara pegawai dengan organisasi (Syamsir & Hidayat, 2020). Adanya perasaan bahwa tujuan organisasi dapat memenuhi tujuan dirinya akan membuat pegawai memberikan komitmennya terhadap organisasi (Hidayati, 2019). Lebih lanjut individu akan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi (Ellys & Le, 2020), sehingga pegawai bersedia terlibat dalam setiap kegiatan organisasi dan mempertahankan kedudukannya agar merasa dirinya dihargai dan diperlukan.

Komitmen organisasional memiliki peranan yang penting di dalam organisasi. Komitmen organisasional memiliki peranan penting bagi seorang anggota organisasi untuk membangun kerjasama di dalam organisasi (Asriani dan Supartha, 2017). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasional, kerelaan individu dalam membantu mewujudkan tujuan organisasional dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi (Sentana dan Surya, 2017). Hasil penelitian Maharani dan Efendi, (2019), Kojongian, Lengkong, & Raintung (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Manery *et al*., (2018), menemukan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan, (Wijayanti, 2014). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda–beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2014). Sedarmayanti, (2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah: Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

Kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan mereka. (Indrawati, 2013) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Pegawai yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka biasanya menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Perasaan puas terhadap pekerjaan bisa menjadi pendorong untuk lebih berkomitmen, bekerja dengan efisien, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal ini sering kali membentuk sikap loyalitas yang kuat terhadap organisasi, karena adanya hubungan positif antara kepuasan kerja individu dengan komitmen terhadap perusahaan. Hasil yang senada ditemukan (Kristianto, 2017) dan (Dewi *et al*., 2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Rosita dan Yuniati (2016) dengan menggunakan analisis jalur mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang paling penting yang menyebabkan tidak suksesnya melakukan perubahan didalam organisasi adalah kurangnya komitmen orang-orang yang terlibat didalamnya (Patterson 2009). Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Komitmen dapat mengidentifikasi dan keterkaitan karyawan terhadap organisasi. Novitasari (2020) menjelaskan komitmen organisasional merupakan tersedianya tekad yang kuat dari seorang karyawan tertentu untuk bertahan dalam perannya dalam organisasi untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasional menjadi cerminan sikap dan perilaku dari karyawan terhadap organisasi sehingga berdampak pada loyalitas dan hasil kinerja karyawan dalam organisasi sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anggraeni dan Rahardja (2018) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Burhannudin *et al*. (2019) yakni komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya akan memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga memunculkan loyalitas yang pada akhirnya menyebabkan rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Penelitian ini juga menguji bagaimana peran mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan dan komitmen pegawai yang kemudian akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pernyataan terkait peran mediasi dari kepuasan kerja terkait hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimana dari hasil penelitian mengindikasikan Mora *et al*., (2020) bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila komitmen kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja.

Mengingat begitu besarnya tugas dan tanggung jawab yang yang diamanatkan oleh undang-undang tersebut, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Halmahera Selatan perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sudah menjadi tuntutan dalam suatu organisasi terutama di kalangan aparatur sipil negara (ASN), karena kepuasan kerja dan komitmen akan mempengaruhi kinerja pegawai dan akhirnya akan menganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

.

**KAJIAN TEORI**

**Kepuasan Kerja**

 Menurut Luthans (2012), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan ini mencerminkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka dan sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan nilai dan makna. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi tinggi, lebih produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak pada retensi pegawai yang lebih baik, menurunkan tingkat turnover, dan secara tidak langsung menghemat biaya pelatihan dan rekrutmen. Selain aspek organisasi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, karena mereka cenderung mengalami stres yang lebih rendah (Widayanti & Farida, 2016; Hikmah & Lukito, 2021).

Luthans (2012) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, karakteristik pekerjaan, peluang promosi, dan pola pengawasan. Kepuasan terhadap gaji dipengaruhi oleh persepsi keadilan dan kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab. Atasan yang suportif dan komunikatif serta rekan kerja yang kooperatif akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sifat pekerjaan yang menantang dan bermakna juga meningkatkan kepuasan, begitu pula dengan sistem promosi yang adil. Terakhir, pengawasan yang dilakukan secara konstruktif dan memberi umpan balik positif dapat mendorong rasa nyaman dan puas dalam bekerja.

**Kinerja Pegawai**

 Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Kinerja yang baik akan mendorong pencapaian tujuan organisasi, sementara kinerja yang buruk dapat menghambatnya. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2010) menambahkan bahwa kinerja bukan hanya soal hasil, tetapi juga mencakup proses kerja yang dilakukan. Rivai (2014) melihat kinerja sebagai penampilan hasil kerja, baik dari segi mutu maupun jumlah, sedangkan Darmadi (2018) menyebut kinerja sebagai penampilan kerja individu atau kelompok, yang melibatkan tujuan, ukuran, dan penilaian sebagai unsur utama.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator. Pertama, kuantitas hasil kerja yang berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dan dapat diukur dengan angka. Kedua, kualitas hasil kerja yang mencerminkan tingkat mutu dari pekerjaan yang dilakukan. Ketiga, inisiatif, yaitu kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah, termasuk kepekaan terhadap situasi dan usaha untuk terus bergerak meski dalam kondisi sulit.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana proses, sikap, dan inisiatif mereka dalam menjalankan tugas, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

**Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan bentuk keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Handoko et al. (2016), komitmen ini mencerminkan hubungan emosional karyawan dengan organisasi dan memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Luthans (2018) menambahkan bahwa komitmen organisasional melibatkan dorongan untuk tetap tinggal, berkontribusi maksimal, serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Adhan et al. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan tingkat keterlibatan dan rasa memiliki karyawan terhadap identitas organisasi.

Steers dan Porter (1991) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen menjadi tiga, yaitu faktor personal (seperti kepuasan kerja dan kontrak psikologis), faktor organisasi (seperti pengalaman kerja awal, ruang lingkup pekerjaan, dan konsistensi tujuan), serta faktor eksternal (seperti ketersediaan pekerjaan alternatif di luar organisasi).

Kreitner dan Kinicki (2014) mengidentifikasi tiga jenis komitmen organisasional. Pertama, **komitmen afektif**, yaitu keterikatan emosional dan rasa ingin terus bekerja karena kecintaan terhadap organisasi. Kedua, **komitmen berkelanjutan**, yaitu keterikatan karena adanya pertimbangan untung-rugi bila keluar dari organisasi, seperti stabilitas ekonomi. Ketiga, **komitmen normatif**, yaitu rasa tanggung jawab moral atau etis untuk tetap bekerja karena merasa sudah seharusnya mendukung dan setia pada organisasi.

Dengan demikian, komitmen organisasional tidak hanya berakar pada perasaan suka terhadap tempat kerja, tetapi juga menyangkut pertimbangan rasional dan nilai-nilai moral yang dipegang oleh karyawan.

.

**Pengembangan Hipotesis**

**Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

 Komitmen organisasi adalah suatu sikap psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasinya, yang ditandai oleh sejauh mana individu merasa terikat dan berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama. Komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, menunjukkan loyalitas, serta terlibat aktif dalam menyukseskan program dan kebijakan organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan mempertahankan kualitas kinerjanya, bahkan dalam kondisi kerja yang penuh tantangan. Penelitian yang di lakukan oleh Fadillah & Prasetyo (2021), Sari & Hidayat (2022) dan Gunawan & Puspitasari (2020). menemukan bahwa pegawai negeri sipil dengan tingkat komitmen organisasi tinggi menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih besar, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

**Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

 Komitmen organisasional dapat menjadi variabel independen dengan kepuasan kerja sebagai hasilnya Menurut Bateman dan Strasser (1984) komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi intensi turnover. Studi penelitian ini berpendapat bahwa manajer yang sangat berkomitmen pada organisasi dapat mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi Lau dan Chong, (2002). Irving, Coleman dan Cooper (1997) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen afektif dan normatif (dengan hubungan yang lebih kuat antara kepuasan dan komitmen afektif), tetapi tidak dengan komitmen berkelanjutan.

**Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

 Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Springer, (2011) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja secara signifikan. Goodarzi, Hojjat, Hatami, & Samaneh, (2015) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan parameter yang efektif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain Inuwa, (2015) menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik.

**Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

 Menurut Steers dan Porter (2000) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Sementara itu, kinerja pegawai mencerminkan pencapaian kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja ini biasanya dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, kedisiplinan, dan ketepatan waktu.

 Dalam organisasi, kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap kondisi kerja, hubungan antar rekan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja secara umum. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian terdahulu, komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan pada gilirannya, kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi jalur mediasi antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian yang di lakukan oleh Lestari & Susanto (2022), Darmawan & Yuliana (2020) dan Arifin & Hidayat (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai negeri di instansi pemerintahan.

**METODE PENELITIAN**

 Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Bentuk penelitian ini menerapkan cara pandang secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan penemuannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bertugas di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan. Provinsi Maluku Utara. Sampel berjumlah 70 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang di bagikan setiap pegawai yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan . Analisis pengolahan data menggunakan smart PLS versi 4.0.

**HASIL PENELITIAN**

#

# Gambar 1. Boothstrapping

Tabel 1 *Internal Consistensy*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| . **Variabel** | *Internal* | *Consistency* |
| *Cronbach’s alpha* | *Composite Reliability* |
| **Kepuasan Kerja** | **0.942** | **0.945** |
| **Kinerja Pegawai** | **0.863** | **0.868** |
| **Komitmen Organisasional** | **0.824** | **0.857** |

#  Nilai konsistensi internal dari setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbah’s alpha*  lebih dari 0,60 serta nilai *composite realibility* lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel kepuasan kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasional telah memenuhi nilai reliabilitas yang baik.

Tabel 2 VIF Value

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F2** | **Level** |
| **Kepuasan kerja** → **Kinerja** | **0.307** | Moderat |
| **Komitmen Organisasional** → **Kepuasan kerja** | **1.720** | Moderat |
| **Komitmen organisasional**→ **Kinerja** | **0.022** | Moderate |

#  Nilai terbesar f2 untuk masing-masing variabel M dan Y ada pada konstruk kepuasan kerja (1,720), hal ini menunjukkan konstruk yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasional.

Tabel 3 Analisis Signifikansi Antar Variabel

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Jalur Pengaruh** | **Koefisien** | ***T-Stat*** | ***P-Values*** | **Arah Pengaruh** | **Signifikansi**  |
| **H1** | X→ Y | 0.162 | 0.902 | 0.367 | + | Tidak Signifikan |
| **H2** | X → M | 0.795 | 11.006 | 0.000 | + | Signifikan |
| **H3** | M→ Y | 0.610 | 3.583 | 0.000 | + | Signifikan |

**H1**. Nilai koefisien pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja adalah sebesar 0.162 (tidak positif) dengan *T-statistik*  0.902 (lebih kecil dari t-tabel 1,96) dan *p-value* 0,367 (lebih besar dari α=5%), hal ini menunjukkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat ditolak (**H1 ditolak**).

**H2**  Nilai koefisien pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.795 (positif) dengan *T-statistik*  11.006 (lebih lebih besar dari t-tabel 1,96) dan *p-value* 0.000 (lebih kecil dari α=5%), hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima (**H2 diterima**).

**H3** Nilai koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.610 (positif) dengan *T-statistik*  3.583 (lebih besar dari t-tabel 1,96) dan *p-value* 0.000 (lebih kecil dari α=5%), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima (**H3 diterima**).

Tabel 4 Pengujian Hipotesais (Pengaruh Tidak Langsung/ Mediasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| HIPOTESIS | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (|O/STDEV|) | P values |
| Komitmen Organisasional -> kepuasan -> kinerja | 0.485 | 0.483 | 0.141 | 3.425 | 0.001 |

**H4.** Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan menunjukkan nilai koefesien jalur sebesar 0.485 (positif) dengan t-statistik sebesar 3,425 (lebih besar dari t-tabel 1,96) dan nilai P-Value sebesar 0.001 (lebih kecil dari 5%). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat dapat diterima (**H4 diterima**).

Tabel 5 Pengujian *R-Square*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***R-square*** | ***R-square Adjusted*** |
| **Kepuasan Kerja (M)** | **0.632** | **0.627** |
| **Kinerja Pegawai (Y)** | **0.555** | **0.541** |

 Nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,632 atau 63.2%. Nilai ini memiliki arti besarnya pengaruh bersama komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 63.2%. (pengaruh moderat). Sisanya 53.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R-square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,555 atau 55.5%. Nilai tersebut mengartikan pengaruh bersama komitmen organisasioanl dan mediasi kepuasan kerja sebesar 55.5% (pengaruh moderat). Sisanya 54.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai**

 Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh melebihi ambang batas (α = 0,05), yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat komitmen tertentu terhadap organisasi, hal tersebut tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Kemungkinan besar, komitmen yang dimiliki pegawai bersifat afektif (berdasarkan perasaan terikat) atau normatif (berdasarkan kewajiban moral), namun tidak terwujud dalam tindakan nyata yang berdampak pada produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Prabowo (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak dibarengi dengan kepuasan kerja dan kejelasan peran dalam organisasi. Selain itu, Yuliana (2018) juga menyebutkan bahwa komitmen tidak dapat menjadi satu-satunya indikator untuk memprediksi kinerja pegawai, sebab kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja.

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

 Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan. Artinya, semakin baik komitmen organisasional yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Halmahera Selatan, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi, apabila komitmen organisasional buruk maka akan membuat kepuasan kerja ikut menurun. Komitmen organisasional adalah perwujudan keinginan dari pihak pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pegawai mampu berbuat lebih baik untuk organisasi, menerima pekerjaan apapun, memperbaiki diri atas kesalahan, memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi, dan bekerja lebih dari waktu normal, maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih baik. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang perawat tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena pegawai adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Pada penelitian ini, komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tergolong baik, hal ini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Sattar Khan dan Farooq Jan (2015) dengan judul “*The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Survey of District Hospitals of Dera* Ismail Khan” juga menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien menunjukkan arah hubungan positif, sementara nilai signifikansi (p-value) berada di bawah ambang batas α = 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Puspitasari dan Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, karena pegawai yang puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap organisasi, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, penelitian oleh Safitri dan Lestari (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja individu dan unit kerja, terutama pada organisasi yang memberikan ruang partisipasi dan apresiasi.

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Kepuasan Kerja**

 Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Pengaruh langsung antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai signifikan, dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja juga signifikan, yang berarti kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi parsial dalam hubungan tersebut. Secara langsung, pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan loyalitas yang kuat terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, karena pegawai yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi. Namun, hasil ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja secara lebih optimal ketika pegawai merasa puas dalam bekerja. Artinya, komitmen akan berdampak lebih kuat jika disertai dengan kepuasan kerja yang memadai, baik dari aspek kompensasi, pengakuan, lingkungan kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Wahyuni dan Suryani (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, dan pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan merasakan kepuasan yang lebih besar, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Rahmat dan Lestari (2023) juga mendukung bahwa organisasi yang mampu membangun komitmen dan kepuasan kerja secara bersamaan akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya berkinerja tinggi tetapi juga memiliki loyalitas jangka panjang terhadap organisasi.

**PENUTUP**

 Hasil ini menguatkan pendekatan *Social Exchange Theory* (SET) yang menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka mereka akan membalas dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama jika mereka sudah memiliki komitmen terhadap organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini menyarankan bahwa organisasi perlu tidak hanya membangun komitmen pegawai, tetapi juga memastikan bahwa komitmen tersebut ditopang oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Misalnya, melalui pemberian kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi kerja, kejelasan peran, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, strategi penguatan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan melalui pendekatan terintegrasi antara peningkatan komitmen dan kepuasan kerja, karena keduanya terbukti saling terkait dan secara bersama-sama mampu mendorong kinerja pegawai yang optimal.

**REFERENSI**

Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 1–15.

Anggraeni, DA, & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinna Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pt. Leo Agung Raya, Semarang. Diponegoro Journal Of Management, Volume 7 (Nomor 4).

Arifin, R., & Hidayat, R. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jatim. Jurnal Administrasi Publik Indonesia, 11(2), 102–111.

Asriani, N. W. N., & Supartha, I. W. G. (2017). Komitmen Organisasional Karyawan dipengaruhi oleh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Grand Sinar Indah Hotel. 6(11), 5999–6028.

Burhannudin, Zainul, M, & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8 (No. 2), hal. 191 – 206

Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Budi Utama.

Darmawan, S., & Yuliana, I. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah di Kota Makassar. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 8(2), 130–140.

Dewi, Y. P., Tobing, D. S. K., & Setyanti, S. W. L. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember. 14(1), 50–67.

Ellys, E., & Le, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Jurnal Manajemen Maranatha, 20(1), 75–84.

Fadillah, A., & Prasetyo, A. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 12(1), 55–66.

Gunawan, M., & Puspitasari, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pendidikan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(3), 211–220.

Hidayati, N. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Citra Perdana Kendedes.

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>

Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 7(2), 135–142.

Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. Jurnal EMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.

Kristianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52–63.

Lestari, D. M., & Susanto, A. B. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 19(1), 45–57.

Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen,* 13(2).

Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Emba*, 6(4), 1968–1977.

Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mora, Z, Fandayani, I, & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* (JEHSS), Vol. 3 (No. 2).

Puspitasari, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 56–67.

Rahmat, A., & Lestari, M. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 21(1), 34–45.

Rismawati, R., and M. Mattalata. (2018). Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins. dan Judge. 2017. Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasionalonal sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.

Safitri, N., & Lestari, S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Sektor Jasa di Indonesia. *Jurnal Psikologi Terapan dan Organisasi*, 8(1), 43–51.

Sari, N. P., & Hidayat, R. (2022). Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 114–123.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sentana, I. K. A. D., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232–5261.

Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.

Triatna, Cepi, 2015, “Perilaku Organisasi”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Utami, R., & Prabowo, H. (2020). Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 45–58.

Wahyuni, S., & Suryani, T. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 87–98.

Wibowo, W. (2010). Manajemen Kinerja. Rajawali Pres.

Widayanti, R., & Farida, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi* <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>

Yuliana, T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 134–142.