Analisis Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara

Ade Arjuna Christata, Lina Saptaria
[1]KPP Bea Dan Cukai Kediri
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri
Email: adearjuna@gmail.com

Abstract

Civil servant performance is an important determinant of public organizational effectiveness because it is directly related to task accomplishment and service quality. This study examines the effects of Employee Commitment and Job Satisfaction on the Performance of civil servants at the Kediri Middle-Type Customs and Excise Supervision and Service Office. A quantitative, verificative, explanatory research design was employed. The population comprised 82 employees, and 50 employees were selected through purposive sampling based on three criteria: not being assigned outside the city, holding an executive position, and being under 40 years of age. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4.0. The results show that Employee Commitment has a positive and significant effect on Performance ($\beta = 0.702$; $t = 7.183$; $p < 0.001$), while Job Satisfaction also has a positive and significant effect ($\beta = 0.274$; $t = 2.650$; $p = 0.008$). The R^2 value for Performance is 0.918, indicating that the two predictors explain 91.8% of the variance. Employee Commitment is the dominant predictor with an f^2 value of 1.045, while Job Satisfaction has an f^2 value of 0.159. The study concludes that strengthening employees' attachment, loyalty, sense of belonging, and responsibility, together with maintaining satisfaction with job-related aspects, can support higher civil servant performance. Interpretation should nevertheless consider the incomplete discriminant validity and the VIF value of 5.735 for both predictors.

Keywords: employee commitment; job satisfaction; performance.

A. Latar Belakang Teoritis

Organisasi publik membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menerjemahkan regulasi, teknologi, dan sumber daya organisasi menjadi pelayanan serta hasil kerja. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara, kinerja menjadi indikator penting karena menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai target, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri, tuntutan pengawasan dan pelayanan kepabeanan serta cukai membuat kualitas kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam pencapaian sasaran organisasi.

Salah satu faktor psikologis yang berkaitan dengan kinerja adalah komitmen pegawai. Komitmen menunjukkan keterikatan pegawai terhadap organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bertahan, serta kesediaan memberikan usaha terbaik. Munsir et al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, komitmen pegawai dipahami melalui dimensi afektif, berkelanjutan, dan normatif sebagaimana digunakan pada instrumen tesis.

Kepuasan kerja juga penting karena mencerminkan evaluasi emosional pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi yang diterima. Hasibuan (2020) menempatkan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan. Aspek yang digunakan dalam penelitian meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, beban kerja, lingkungan kerja, peralatan kerja, kepemimpinan, dan sifat pekerjaan. Kepuasan yang baik diperkirakan mendorong moral kerja, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Temuan penelitian terdahulu memperlihatkan kecenderungan positif sekaligus ketidakkonsistenan. Sukma dan Syahril (2023) menunjukkan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, sedangkan Hartati (2021) menemukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hasbi et al. (2024) juga memperoleh pengaruh positif komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Namun, tesis mencatat Andaru (2024) sebagai temuan berbeda karena kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menjadi dasar perlunya pengujian pada konteks instansi vertikal Bea dan Cukai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen Pegawai dan Kinerja

Komitmen pegawai merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang terlihat dari hubungan emosional, pertimbangan keberlanjutan keanggotaan, dan rasa kewajiban untuk tetap menjadi bagian organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan memberikan upaya lebih besar. Munsir et al. (2024) serta Sukma dan Syahril (2023) memberikan dukungan empiris terhadap hubungan komitmen dan kinerja.

H1: Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja menggambarkan penilaian positif pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk penghargaan, penempatan, beban kerja, lingkungan, fasilitas, kepemimpinan, dan karakter pekerjaan. Kepuasan dapat mendorong sikap positif, semangat kerja, dan tanggung jawab. Hartati (2021) dan Hasbi et al. (2024) menunjukkan hubungan positif kepuasan kerja dengan kinerja, meskipun tesis juga mencatat hasil berbeda dari Andaru (2024).

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, bersifat verifikatif, dengan metode explanatory research. Objek penelitian adalah pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Populasi terdiri atas 82 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 50 pegawai dan ditentukan menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai tidak sedang ditugaskan di luar kota, pegawai berjabatan pelaksana, dan berusia di bawah 40 tahun.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5. Komitmen Pegawai diukur melalui komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Kepuasan Kerja diukur melalui balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, beban kerja, lingkungan kerja, peralatan kerja, kepemimpinan, dan sifat pekerjaan. Kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas.

Analisis menggunakan SEM-PLS melalui SmartPLS 4.0. Evaluasi outer model meliputi outer loading, AVE, Fornell–Larcker Criterion, HTMT, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Evaluasi inner model meliputi R^2, f^2, VIF, path coefficient, t-statistics, p-values, dan bootstrapping.

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	41	82%
Jenis kelamin	Perempuan	9	18%
Usia	21–30 tahun	27	54%
Usia	31–40 tahun	23	46%
Pendidikan	SMA	1	2%
Pendidikan	D1	16	32%
Pendidikan	D3	18	36%
Pendidikan	S1	10	20%
Pendidikan	S2	5	10%

Responden didominasi laki-laki (82%). Kelompok usia terbesar adalah 21–30 tahun (54%), sedangkan tingkat pendidikan terbanyak adalah D3 (36%), diikuti D1 (32%).

Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	rho_a	rho_c
Kepuasan Kerja	0,515	0,905	0,907	0,921
Komitmen Pegawai	0,567	0,930	0,932	0,940
Kinerja	0,741	0,950	0,950	0,958

Seluruh konstruk memiliki AVE di atas 0,50 dan reliabilitas di atas 0,70. Namun, validitas diskriminan belum terpenuhi secara optimal. Fornell–Larcker menunjukkan

korelasi Kepuasan Kerja–Komitmen Pegawai 0,909, Kepuasan Kerja–Kinerja 0,912, dan Komitmen Pegawai–Kinerja 0,951 yang sangat tinggi. HTMT masing-masing sebesar 0,988, 0,980, dan 1,010. Tingginya korelasi tersebut menunjukkan kedekatan empiris antarkonstruk dan menjadi keterbatasan pengukuran.

Evaluasi Model Struktural dan Hipotesis

Ukuran	Komitmen Pegawai	Kepuasan Kerja
f^2 terhadap Kinerja	1,045	0,159
VIF	5,735	5,735

Nilai R^2 Kinerja sebesar 0,918 dengan R^2 adjusted 0,914, sehingga model menjelaskan 91,8% variasi Kinerja. Komitmen Pegawai memiliki effect size besar (1,045), sedangkan Kepuasan Kerja memiliki effect size sedang (0,159). Nilai VIF sebesar 5,735 pada kedua prediktor menunjukkan indikasi multikolinearitas berdasarkan batas 5 yang digunakan dalam tesis.

Hubungan	β	t-statistics	p-value	Keputusan
Komitmen Pegawai → Kinerja	0,702	7,183	< 0,001	H1 diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,274	2,650	0,008	H2 diterima

Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja

Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan $\beta = 0{,}702$, $t = 7{,}183$, dan $p < 0{,}001$. Koefisien ini lebih besar daripada Kepuasan Kerja dan didukung f^2 sebesar 1,045. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan emosional, loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap organisasi berkaitan kuat dengan kualitas pelaksanaan tugas. Temuan ini konsisten dengan Sukma dan Syahril (2023), Hasbi et al. (2024), serta Elisa et al. (2024), yang sama-sama menunjukkan peran komitmen terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan $\beta = 0{,}274$, $t = 2{,}650$, dan $p = 0{,}008$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang memenuhi harapan pegawai—antara lain imbalan, penempatan, beban kerja, lingkungan, fasilitas, kepemimpinan, dan sifat pekerjaan—mendukung perilaku kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab. Hasil ini sejalan dengan Hartati (2021) dan Hasbi et al. (2024). Namun, sesuai naskah tesis, temuan ini berbeda dengan Andaru (2024), sehingga pengaruh kepuasan kerja tetap dapat bersifat kontekstual.

Kesimpulan

Komitmen Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri dan menjadi variabel paling dominan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Implikasi

KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri dapat memperkuat komitmen pegawai melalui budaya organisasi, komunikasi internal, rasa memiliki, kesempatan pengembangan karir, dan pelibatan pegawai. Kepuasan kerja dapat dipertahankan melalui penempatan sesuai kompetensi, pembagian beban kerja yang proporsional, fasilitas yang mendukung, penghargaan yang layak, serta kepemimpinan yang komunikatif dan objektif. Pengakuan atas kontribusi pegawai, termasuk apresiasi nonfinansial, kepercayaan, pelatihan, dan tanggung jawab yang sesuai kemampuan, dapat memperkuat kedua faktor tersebut secara bersamaan.

E. Daftar Pustaka

Elisa, E., Hayu, S. S., & Nasution, E. P. (2024). *Pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu* [Tesis, Universitas Bengkulu]. UNIB Scholar Repository.

Hartati. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan, 8*(2), 184–195.

Hasbi, Reynilda, & Asri. (2024). Pengaruh komitmen kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan

Sinjai Timur Kabupaten Sinjai. *Global Business Journal, 2*(2), 168–182.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Munsir, N., Al Rajab, M., Harun, M. F., Pritami, R. F., Niartiningsih, A., Kurniawati, F., Andillah, S., Sriani, D. A. K., Putri, W. O., Illahi, F., & Kudaso, R. (2024). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Global, 7*(1), 1–14. https://doi.org/10.33085/jkg.v7i1.5983

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sukma, P. I., & Syahril. (2023). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership, 3*(4), 219–224. https://doi.org/10.24036/jeal.v3i4

Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja pegawai: Peran motivasi dalam pengaruh komitmen dan lingkungan kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen, 3*(1), 46–53. https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3703