

Artikel Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII

Wika Nurul Septiana^{a)}, Arif Hartono

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: 17311358@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi pada Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia (KOPMA UII) dan Koperasi Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia (KOPMA FBE UII). Jenis Penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 44 responden dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 6 tingkatan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi; (3) kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (5) motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (6) motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap organisasi; serta (7) motivasi tidak dapat memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII.

Kata Kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Menurut Dirwan (2022) sumber daya manusia yang dipersiapkan menjadi pemimpin merupakan hal yang mutlak dalam setiap organisasi. Namun seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dapat menganalisa informasi secara mendalam untuk mengambil suatu keputusan yang tepat, harus bisa melibatkan pihak-pihak yang tepat dalam proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan situasi yang kondusif. Faktor kepemimpinan yang dimiliki seseorang merupakan suatu potensi, di mana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk mencapai hal yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Suwanto, 2020). Ditambah dengan pendapat yang diberikan oleh Rahmadiani, Lukman dan Semiarty (2020) bahwa seorang



pemimpin juga harus mampu menyikapi perkembangan zaman, dengan kemampuan membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mengantisipasi munculnya fenomena-fenomena yang dapat menentukan kinerja karyawan. Kawiana *et al.* (2021) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang baik yang memperkuat karyawan tidak hanya ingin meningkatkan kinerja dan komitmen kerja mereka dalam organisasi, namun juga melampaui persyaratan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara umum dan menjadikannya lebih menguntungkan.

Menurut Lie dan Siagian (2018) kepuasan kerja merupakan apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja dengan tingkat kepuasan yang rendah lebih memungkinkan untuk melakukan hal-hal yang menghambat perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Apabila interaksi antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja semakin tinggi maka kinerja pegawai pun akan meningkat (Majid dan Fajri, 2021). Ditambah dengan pendapat yang diberikan oleh Astiti dan Surya (2020) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja dan hubungan sosial di tempat kerja. Apabila kepuasan dan kebutuhan dapat dipenuhi melalui pekerjaan maka ia akan merasa nyaman dan mereka tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja.

Menurut Suwanto (2020) motivasi dapat mendorong seseorang dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan (Miftachudin dan Suhermin, 2019). Pada masa sekarang ini tentu saja organisasi memiliki tujuan yang direncanakan dengan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang akan dicapai melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pengurus organisasi tersebut. Dengan tujuan agar pengelolaan penggunaan sumber daya dapat digunakan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya pengurus dalam organisasi diharapkan dapat memberikan arahan untuk meningkatkan sumber daya manusia di dalamnya sehingga dapat memenuhi kepuasan kerja dari pengurus organisasi itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan karena pada tahun 2019 dengan alasan salah satu dari pengurusnya yang berada di KOPMA FBE UII mengalami ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi pada salah satu kegiatan program kerja organisasi. Penelitian ini juga dilakukan di KOPMA UII, karena dapat menjadi suatu bentuk pencegahan dan jika suatu saat hal itu juga terjadi maka organisasi dapat mengatasinya dengan baik. Hal ini membuat organisasi memperhatikan kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh pengurus untuk menghindari kejadian yang sama terjadi kembali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap pengurus, serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi motivasi pada hubungan kepuasan kerja.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Stoner (1992) kepemimpinan adalah suatu proses mengenai pengarahan dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok. Kepemimpinan yang jelas melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan

menjalankan wewenang pada tingkatan yang berbeda. Seperti melibatkan pemberian nasihat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Dengan 169 aktor yang mempengaruhi kepemimpinan dengan menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi perilaku para pengikutnya dan sebagai alat mencapai sasaran. Adapun 169 aktor yang dipengaruhi adalah mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, mengurangi ketegangan. Terdapat beberapa dimensi dalam kepemimpinan menurut Stoner (1992), yaitu fungsi tugas yang mencakup menciptakan kegiatan, memberi informasi, memberi pendapat, dan mengevaluasi dan fungsi pemeliharaan yang meliputi mendorong semangat, menetapkan standar, pengawasan pekerjaan, mengekspresikan pendapat, dan menciptakan keharmonisan.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi para pekerja sebaik mana mereka menganggap pekerjaan sebagai hal-hal yang penting. Hasil persepsi para pekerja sebaik mana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dilihat penting. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kemajuan, pengawasan, kelompok kerja. Adapun faktor dipengaruhi adalah membuat pekerjaan lebih menyenangkan, mendapatkan gaji, orang-orang yang cocok dengan pekerjaannya yang pas dengan minat dan kemampuannya dan merencanakan pekerjaan dengan membuat mereka gembira dan puas. Terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja menurut Luthans (2011), yaitu pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan gaji.

Motivasi

Menurut McClelland (1987) motivasi didefinisikan kaitannya dengan kebutuhan kekuatan yang di mana suatu kondisi yang di mana keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan sehingga dapat menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Motivasi mendukung suatu perilaku manusia agar dapat melakukan pekerjaan dan memiliki rasa antusias dalam mencapai tujuannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu bertanggung jawab dan berinteraksi. Adapun faktor yang dipengaruhi oleh motivasi adalah motivasi memberikan semangat, motivasi mengarahkan dan mengendalikan tujuan dan motivasi dapat menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan dan bagaimana tugas-tugasnya itu akan dilakukan. Terdapat beberapa dimensi dalam motivasi menurut McClelland (1987), yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri individu dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar individu.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011) komitmen organisasi diartikan sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap pada posisi seorang anggota dari suatu organisasi tertentu, sebuah kesediaan untuk menggunakan usaha pada level tertinggi pada kepercayaan organisasi, dan suatu keyakinan yang pasti, penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen adalah sikap yang ditentukan dengan angka pribadi (usia, masa jabatan di organisasi, dan watak yang seperti efektivitas positif atau negatif, atau internal atau eksternal) dan organisasi. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Adapun faktor yang dipengaruhi adalah berkomitmen pada nilai yang mengutamakan orang, menjelaskan dan mengkomunikasikan misi kalian, jaminan keadilan organisasi, menciptakan rasa dalam komunitas dan mendukung pengembangan para pekerja. Terdapat beberapa

dimensi dalam komitmen organisasi menurut Luthans (2011), yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Menurut penelitian Arif, Zainudin dan Hamid (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja yang dilakukan pada tahun 2017 dengan data sebanyak 135 responden. Dalam penelitian Suwanto (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan reliabel terhadap motivasi yang dilakukan pada karyawan Koperasi BMT EL-RAUSHAN dengan 100 responden. Namun, pada pengujian multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen di dalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap motivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lie dan Siagian (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, maka motivasi akan semakin meningkat, dengan menggunakan metode kuantitatif yang mengumpulkan 57 responden pada CV. Union Event Planner. Sementara itu, menurut Majid dan Fajri (2021) menyayatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi menggunakan metode kuantitatif dengan 45 responden dari karyawan Hotel Paradise Batu.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan terhadap motivasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Kawiana *et al.* (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dengan responden 216 karyawan di KSP di Bali yang menjelaskan bahwa pemimpin berperilaku adil, termotivasi dalam panca satya (lima perilaku setia/jujur: wacana [perkataan], hridaya [hati nurani], laksana [tindakan], mitra [sahabat], samaya [janji]) dan pertimbangan yang matang, maka perilaku ini memicu dan meningkatkan komitmen organisasi. Dirwan (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang menggunakan metode kuantitatif dengan 136 responden. Sementara itu, Purnomo (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi dengan sampel sebanyak 150 guru di SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI menggunakan metode kuantitatif.

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Hakim dan Hidayat (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi menggunakan kuantitatif dengan 50 orang responden pada karyawan PT. Toyamilindo Cirebon. Winarsih dan Fariz (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif di STIE YAPAN Surabaya. Sementara itu, Yanner, Bernarto dan Wuisan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

komitmen organisasi dengan metode kuantitatif dan menggunakan 45 guru sebagai responden di SMA JBP, Tangerang.

H₄: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut BYTYQI (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap komitmen organisasi dengan metode kuantitatif dengan 207 responden yang dilakukan pada para pekerja di Kosovo. Sementara itu, Miftachudin dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif pada seluruh anggota Sat Lantas Polresta Sidoarjo yang berjumlah 183 orang sebagai responden.

H₅: Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi

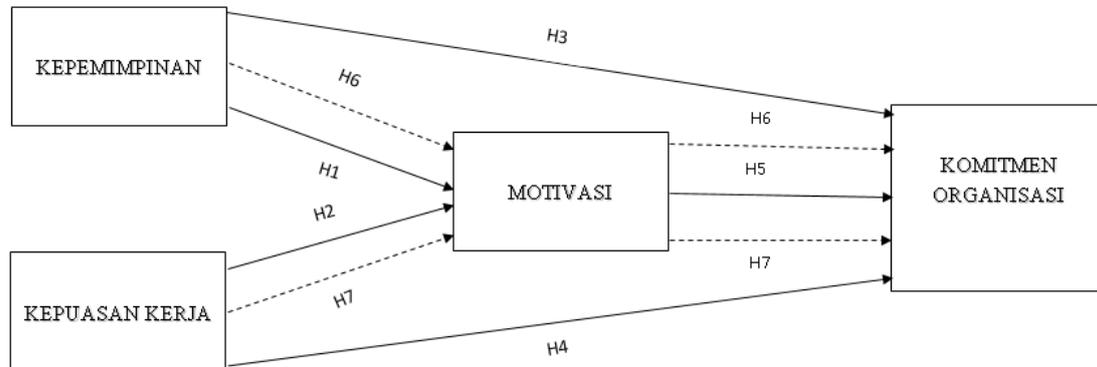
Menurut Pudjianto, Iqbal dan Saluy (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi pada pegawai pemerintah non-PNS di BPPI yang menggunakan metode kuantitatif dengan 43 responden di Unit Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian. Pudjianto, Iqbal dan Saluy (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif. Sementara itu, Pudjianto, Iqbal dan Saluy (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi menggunakan metode kuantitatif dengan karyawan Rumah Sakit Islam Siti Rahmah sebagai respondennya sebanyak 208 orang.

H₆: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi

Astiti dan Surya (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di RS Kasih Ibu Kedonganan di Kawasan Kuta Selatan dengan responden sebanyak 39 orang dan RSUD Bali Jimbaran dengan responden 94 orang. Sementara itu, Marta *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₇: Diduga terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan salah satu pendekatan *probability sampling*. Adapun sampel yang terlibat di dalam penelitian ini adalah 44 anggota pengurus di KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam mengukur bagaimana yang dirasakan oleh responden menggunakan skala *likert* (1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= agak tidak setuju, 4= agak setuju, 5= setuju dan 6= sangat setuju). Dengan metode analisis yang digunakan adalah *partial least square* (PLS) yang menggunakan *software* SmartPLS.

Tabel 1. Demografi Responden

Demografi Responden	N	%
<i>Asal KOPMA</i>		
KOPMA UII	20	54,55%
KOPMA FBE UII	24	45,45%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	17	38,63%
Perempuan	27	61,37%
<i>Berdasarkan Jabatan</i>		
Sekretaris	4	9,09%
Keuangan/Bendahara	6	13,64%
PSDA	12	27,27%
Usaha	10	22,73%
Hubungan Masyarakat/Internal dan Eksternal/Riset dan Pengembangan	12	27,27%
<i>Masa Jabatan</i>		
1 Periode	35	79,55%
2 Periode	9	20,45%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Average Variance Extracted

Tabel 2. *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan	0,850
Kepuasan Kerja	0,785
Motivasi	0,765
Komitmen Organisasi	0,864

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel kepemimpinan, kepuasan kerja motivasi dan komitmen organisasi memiliki *discriminant validity* yang baik, yaitu nilai AVE >0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Abdillah dan Mustakini, 2015).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Kepemimpinan	0,989	0,988
Kepuasan Kerja	0,982	0,980
Motivasi	0,975	0,972
Komitmen Organisasi	0,991	0,990

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *composite reliability* berada di >0.7 dan *cronbach alpha* berada di >0,6.

Inner Model

Tabel 4. *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Motivasi	0,353
Komitmen Organisasi	0,436

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *R-Square* pada variabel motivasi adalah sebesar 0,353 yang memperlihatkan bahwa presentase variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 35,3% sehingga sisa 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak berasal dari penelitian ini. Sementara itu, nilai *R-Square* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,436 yang menunjukkan bahwa efektivitas komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 43,6%. Hal ini menandakan bahwa 56,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari penelitian ini.

Tabel 5. *Bootstrapping*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
KP=>MO	0,273	0,296	0,136	2,004	0,045
KK=>MO	0,403	0,409	0,152	2,655	0,008
KP=>KO	-0,211	-0,209	0,159	1,328	0,184
KK=>KO	0,444	0,449	0,143	3,112	0,002
MO=>KO	0,418	0,425	0,140	2,999	0,003
KP=>MO=>KO	0,114	0,125	0,074	1,544	0,123
KK=>MO=>KO	0,169	0,174	0,094	1,793	0,073

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi pada anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hasil menunjukkan bahwa anggota pengurus merasa termotivasi melalui kepemimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik untuk mencapai hasil yang optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arif, Zainudin dan Hamid, 2019; Suwanto, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 2,004 yang mana nilai lebih dari 1,9 dan hasil dari uji *path coefficient* memiliki nilai sebesar (O=0,273) dengan *p-value* sebesar $0,045 < 0,05$; maka hipotesis 1 diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi pada anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hasil menunjukkan bahwa organisasi mampu memenuhi motivasi melalui kepuasan kerja dengan baik dalam pembagian pekerjaan secara adil dan memberikan imbalan terhadap anggota pengurus. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lie dan Siagian, 2018; Majid dan Fajri, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 2,655 yang mana nilai lebih dari 1,9 dan hasil dari uji *path coefficient* memiliki nilai sebesar (O=0,403) dengan *p-value* sebesar $0,008 < 0,05$; maka hipotesis 2 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada anggota KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Menurut pendapat yang diberikan oleh anggota pengurus bahwa ketua umum belum sepenuhnya mampu untuk melibatkan anggota pengurus dalam pengambilan keputusan mengenai organisasi sehingga secara tidak langsung komitmen organisasi belum dapat dirasakan oleh anggota pengurus untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut. Hasil

dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 1,328 yang mana nilai kurang dari 1,9 dan hasil dari uji *path-coefficient* memiliki nilai sebesar ($O=-0,211$) dengan *p-value* sebesar 0,184 > 0,05; maka hipotesis 3 ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hasil menunjukkan bahwa organisasi mampu memberikan imbalan yang cukup dalam pekerjaan yang dilakukan, meningkatkan keterampilan yang dimiliki dan saling memberikan bantuan antar sesama anggota pengurus. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim dan Hidayat, 2018; Yanner, Bernarto dan Wuisan, 2020; Winarsih dan Fariz, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 3,112 yang mana nilainya lebih dari 1,9 dan hasil dari uji *path coefficient* memiliki nilai sebesar ($O=0,444$) dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$; maka hipotesis 4 diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hasil menunjukkan bahwa organisasi mampu mendorong motivasi kepada anggota pengurus untuk terlibat dalam kegiatan secara optimal sehingga dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Miftachudin dan Suhermin, 2019; BYTYQI, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil dari tabel analisis hipotesis 5 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 2,999 yang mana nilai lebih dari 1,9 dan hasil dari uji *path coefficient* memiliki nilai sebesar ($O=0,418$) dengan *p-value* sebesar $0,003 < 0,005$; maka hipotesis 5 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Menurut pendapat yang diberikan oleh anggota pengurus bahwa kepemimpinan yang membangun hubungan yang kuat antar anggota pengurus dapat memotivasi yang akan berpengaruh pada komitmen organisasi belum terlaksana dengan baik dalam organisasi. Keluhan, ide dan masalah yang ada di organisasi belum dapat diatasi dengan baik oleh ketua umum untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari tabel analisis hipotesis 6 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 1,544 yang mana nilainya kurang dari 1,9 dan hasil dari uji *path coefficient* memiliki nilai sebesar ($O=0,114$) dengan *p-value* sebesar $0,123 > 0,05$, maka hipotesis 6 ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, bahwa motivasi tidak dapat memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Menurut pendapat yang diberikan anggota pengurus bahwa keterikatan emosional belum terlaksana dengan baik dalam kepuasan kerja untuk menciptakan keterikatan terhadap

organisasi sehingga anggota pengurus belum sepenuhnya merasa dihargai dan dihormati. Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai T-statistik 1,793 yang mana nilai kurang dari 1,9 dan hasil dari uji *path coefficient* memiliki nilai sebesar ($O=0,169$) dengan *p-value* sebesar $0,073 > 0,05$, maka hipotesis 7 ditolak.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian ini adalah bias responden yang terjadi karena responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap sama secara terus menerus dibandingkan dengan jawaban yang akurat.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan pada pihak anggota pengurus KOPMA UII dan KOPMA FBE UII adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melaksanakan perbaikan pada bagaimana cara memimpin yang baik dengan mendengarkan keluhan yang ada di organisasi, pengambilan keputusan yang baik dengan melibatkan anggota pengurus, memperhatikan dan menghargai kebutuhan dan ide-ide yang akan didengarkan dari anggota pengurus dan dapat mempengaruhi tingkat komitmen anggota pengurus terhadap organisasi.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi juga perlu untuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan komitmen akan organisasi dengan mengedepankan nilai-nilai organisasi yang akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, membangun komitmen, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperbaiki kondisi kerja menjadi lebih baik seperti saling mendukung satu sama lain, menyediakan program pelatihan maupun pemberian penghargaan kepada anggota pengurus. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi anggota pengurus yang akan terhubung pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hal ini berarti jika kepemimpinan mengalami peningkatan, maka motivasi juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika kepemimpinan mengalami penurunan, maka motivasi juga akan mengalami penurunan. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hal ini berarti bahwa organisasi mampu memenuhi motivasi melalui kepuasan kerja yang baik dengan upaya memberikan imbalan kepada anggota pengurus, walaupun imbalan yang diberikan jumlahnya tidak besar.

Tidak dapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi saat ini belum dapat memberikan dampak bagi komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mampu memberikan kepuasan kerja terhadap pengurus melalui bantuan-bantuan yang diberikan oleh sesama pengurus untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mampu memberikan motivasi kepada anggota pengurus dengan menghasilkan kinerja yang baik untuk meningkatkan komitmen pada organisasi. Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi pada KOPMA UII dan KOPMA FBE UII. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sudah mengantisipasi dengan melakukan evaluasi terhadap ketua umum agar cara kepemimpinannya menjadi lebih baik. Tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperbaiki komunikasi antar pengurus agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Mustakini, J.H. (2015) *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. 1 ed. Yogyakarta: Andi.
- Arif, S., Zainudin, Z. dan Hamid, A. (2019) "Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City," *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), hal. 239–254. Tersedia pada: <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/619>.
- Astiti, M.W. dan Surya, I.B.K. (2020) "The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital," *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), hal. 25–34. Tersedia pada: <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>.
- BYTYQI, Q. (2020) "The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees," *PRIZREN SOCIAL SCIENCE JOURNAL*, 4(3), hal. 24–32. Tersedia pada: <https://prizrenjournal.com/index.php/PSSJ/article/view/187>.
- Dirwan, A. (2022) "PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PENERBANGAN ABC," *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2), hal. 78–88. Tersedia pada: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/942>.
- Hakim, L. dan Hidayat, A.S. (2018) "The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment," *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1), hal. 110–119. Tersedia pada: <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe/article/view/1363>.

- Kawiana, I.G.P. *et al.* (2021) "Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), hal. 1051–1062. Tersedia pada: <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.1051>.
- Lie, T.F. dan Siagian, H. (2018) "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV. UNION EVENT PLANNER," *Agora*, 6(1), hal. 1–6. Tersedia pada: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12 ed. Diedit oleh B. Gordon, L.H. Spell, dan S. Bolisetty. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Majid, A. dan Fajri, M.B. (2021) "The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance," *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), hal. 550–560. Tersedia pada: <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>.
- Marta, I.A. *et al.* (2021) "Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction," *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), hal. 1031–1040. Tersedia pada: <https://koreascience.or.kr/article/JAKO202100569472369.page>.
- McClelland, D. (1987) *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Miftachudin, R. dan Suhermin, S. (2019) "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(12), hal. 1–15. Tersedia pada: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2620>.
- Pudjianto, M., Iqbal, M.A. dan Saluy, A.B. (2021) "Leadership, Organizational Commitment and Motivation as Mediation of PPNPN Performance," *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 2(4), hal. 366–377. Tersedia pada: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v2i4.911>.
- Purnomo, E. (2018) "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI," *Sosio e-kons*, 10(1), hal. 28–38. Tersedia pada: https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/2399.
- Rahmadiani, Y., Lukman, S. dan Semiarty, R. (2020) "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Islam Siti Rahmah," *Jurnal Kesehatan Andalas*, 9(1), hal. 18–25. Tersedia pada: <https://jurnal.fk.unand.ac.id/index.php/jka/article/view/1218>.
- Stoner, J.A.F. (1992) *Manajemen Jilid 2*. 2 ed. Jakarta: Erlangga.
- Suwanto, S. (2020) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), hal. 156–165. Tersedia pada: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3901>.

- Winarsih, T. dan Fariz, F. (2021) "The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline," *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), hal. 1328–1339. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>.
- Yanner, Y., Bernarto, I. dan Wuisan, D. (2020) "THE EFFECT OF JOB STRESS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PERFORMANCE," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), hal. 92–102. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/28388>.