

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN PELAYANAN DIKLAT DI PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PERTANIAN (PPMKP) CIAWI BOGOR

Moch. Iman Imanudin

Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta
Email : imamandalan111@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Layanan Diklat (Y) melalui Variabel Kinerja Pegawai (Z) sebagai Variabel *Intervening*. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis Jalur. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan diperoleh bahwa: 1) variabel Komitmen Organisasi (X_1) lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan Variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Layanan Diklat (Y); 2) melalui Variabel Kinerja Pegawai (Z) variabel Komitmen Organisasi (X_1) lebih kecil pengaruhnya daripada Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Layanan Diklat (Y); dan 3) Variabel Kinerja Pegawai (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Layanan Diklat (Y).

Kata Kunci

Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Layanan.

Abstract

The purpose of this study was to assess the influence of Organizational Commitment (X_1) and Organizational Culture (X_2) on Education and Training Service Satisfaction (Y) using Employee Performance (Z) as an intervening variable. The model used in this study is a model of causality or influence relationships. To examine the hypotheses proposed in this study, the analysis technique used is the path analysis. After testing and data analysis to test hypotheses proposed, this study offers the following conclusions: 1) the Organizational Commitment (X_1) has smaller effect than the variable influence Organizational Culture (X_2) on Education and Training Service Satisfaction (Y); 2) through Employee Performance (Z), Organizational Commitment (X_1) has smaller effect compare Organizational Culture (X_2) on Education and Training Service Satisfaction (Y); and 3) Employee Performance (Z) has a direct impact on the Education and Training Service Satisfaction (Y).

Keywords

Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance, Service Satisfaction.

Pendahuluan

Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja suatu produk atau jasa dan harapan-harapannya. Harapan-harapan konsumen ini dapat diketahui dari pengalaman mereka sendiri saat menggunakan produk tersebut, omongan-omongan orang lain, dan informasi iklan yang dijanjikan oleh perusahaan yang menghasilkan produk tadi (Kotler, 1997; Siregar, 2011). Sedangkan pelayanan adalah menyediakan segala apa yang dibutuhkan orang lain, (Purwadarmita, 1996). Berdasarkan pendapat tersebut, layanan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah kepada masyarakat.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan perlu dilakukan pengkajian dan penelitian sejauh mana tingkat kepuasan kenyamanan masyarakat dalam hal ini pelayanan terhadap peserta Pendidikan dan pelatihan (Diklat) di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi sebagai tolok ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 78 Tahun 2013 tentang pedoman pengukuran indeks kepuasan masyarakat peserta Diklat. Di samping itu data tingkat kepuasan masyarakat akan dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu diperbaiki dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara Diklat atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Menurut Tse dan Wilton (dalam Tjiptono, 2004) disebutkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual produk setelah pemakaiannya. Kepuasan pelanggan merupakan fungsi dari harapan dan kinerja. Oliver (dalam Tjiptono, 2004) memberikan pendapat bahwa kepuasan keseluruhan ditentukan oleh ketidaksesuaian harapan yang merupakan perbandingan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Kepuasan merupakan fungsi positif dari harapan pelanggan dan keyakinan diskonfirmasi. Dengan demikian kepuasan atau ketidakpuasan masyarakat merupakan respon dari perbandingan antara harapan dan kenyataan. Lebih lanjut dijelaskan oleh Linder Pelz dalam Goleb, Grewal dan Brown (Tjiptono, 2004) bahwa kepuasan merupakan respon afektif terhadap pengalaman melakukan konsumsi yang spesifik. Sementara Engel (dalam Tjiptono, 2004) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai evaluasi purna beli terhadap alternatif yang dipilih yang memberikan hasil sama atau melampaui harapan pelanggan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan pelayanan antara lain kinerja pegawai. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009) definisi tersebut mengandung arti bahwa. Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor dalam mewujudkan visi dan misi, telah melakukan berbagai upaya terutama dalam peningkatan kinerja pegawai sumber daya manusianya agar dapat memberikan layanan terbaik dalam upaya memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat pertanian yang menggunakan fasilitas PPMKP

Moch. Iman Imanudin

Pengaruh Komitmen
Organisasi dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Pegawai yang Berdampak
pada Kepuasan Pelayanan
Diklat di Pusat Pelatihan
Manajemen dan
Kepemimpinan Pertanian
(PPMKP) Ciawi Bogor

Ciawi. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kualitas lembaga sebagai pusat pelatihan manajemen dan kepemimpinan yang handal sukses diperlukan kerjasama dari seluruh anggota organisasi/lembaga, terutama peran pegawai atau SDM Pertanian dalam melayani peserta diklat atau pelatihan sehingga kinerjanya lebih baik lagi.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pelayanan yaitu komitmen organisasi merupakan faktor yang dialami pada penelitian ini, karena komitmen pegawai pada organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku organisasional lain seperti tingkat kehadiran, produktivitas kerja, keinginan untuk berkorban bagi organisasi, serta intensitas untuk tetap bekerja pada organisasi.

Selain faktor tersebut di atas, kinerja pegawai juga dapat ditentukan situasi lingkungan kerja atau budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan gabungan persepsi-persepsi, mengenai peristiwa hubungan interpersonal, perilaku manusiawi, respon pegawai terhadap pegawai lain, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. Budaya organisasi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lainnya adalah motivasi pegawai, yang berkaitan dengan aspek pendukung dan penunjang dalam tercapainya sasaran kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi di atas, bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada kepuasan pelayanan Diklat di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, dan *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel bebas (*Eksogen*) terhadap Efektivitas organisasi sebagai variabel terikat (*Endogen*) dengan menggunakan analisa jalur (*Path Analysis*).

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Z) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Pelayanan Diklat (Y). Ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 , Z) dihubungkan dengan variabel terikat (Y). Keempat pola hubungannya merupakan konstelasi masalah dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Survival*, dengan pengambilan sampel yang menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata dari populasi (Subiyanto, 2000). Metode *survei* pada penelitian ini menggunakan teknik *Propotionate Stratified Random Sampling*, dan teknik statistik yang digunakan dalam pengolahan data penelitian akan ditentukan dari hasil pengujian normalitas data.

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian Ciawi yang berjumlah 218 orang, yang terdiri dari Golongan II sebanyak 90 orang, Golongan III sebanyak 27 orang dan Golongan IV sebanyak 24 orang. Sedangkan jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 141 orang, yang terdiri dari Golongan II sebanyak 90 orang, Golongan III sebanyak 27 orang dan Golongan IV sebanyak 24 orang.

Instrumen yang digunakan adalah berupa kuesioner sebagai alat untuk mengetahui data responden. Bentuk butir-butir kuesioner disusun dalam pernyataan yang akan dijawab responden. Instrumen ini antara lain untuk pengukuran Kepuasan Pelayanan Diklat (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Z).

Selanjutnya, instrumen yang disusun tersebut terlebih dahulu di uji coba untuk di hitung validitas dan realibitasnya. Validitas instrumen ini merupakan validitas *content* atau validitas isi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjamin kualitas instrumen yang dimaksud.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Validitas Model Pengukuran

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai muatan faktor standar (*standardized Loading factor*) dan kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk model pengukuran (*measurement model*) pada masing-masing variabel dengan menggunakan *Structural Equation Model*. Terdapat 4 (empat) variabel pada penelitian ini, yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Kepuasan pelayanan dengan menggunakan 1 tahap saja.

Berdasarkan hasil *output* LISREL 8.80 diperoleh bahwa persamaan pengukuran untuk semua variabel teramati pada masing-masing indikatornya memiliki *t-value* $\geq 1,96$ yang berarti bahwa indikator-indikator semua variabel valid dan signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan tidak perlu ada pembuangan indikator.

Analisis *Goodness of Fit* Model Pengukuran

Hasil analisis *Goodness of Fit* dari setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan 4.

Tabel 1 *Goodness of Fit* Komitmen Organisasi (X_1)

Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
Statistic Chi Square (χ^2)	261.56	Not Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.84	Marginal Fit
Standardized Root Mean Square Residuan (SRMR)	0.057	Marginal Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.078	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.97	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.96	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.95	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.98	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.98	Good Fit

Moch. Iman Imanudin

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Berdampak pada Kepuasan Pelayanan Diklat di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor

Tabel 2 *Goodness of Fit* Budaya Organisasi (X_2)

Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
Statistic Chi Square (χ^2)	263.83	Not Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.84	Marginal Fit
Standardized Root Mean Square Residuan (SRMR)	0.082	Not Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.078	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.96	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.94	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.92	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.97	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.97	Good Fit

Tabel 3 *Goodness of Fit* Kinerja Pegawai (Z)

Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
Statistic Chi Square (χ^2)	184.29	Not Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.88	Marginal Fit
Standardized Root Mean Square Residuan (SRMR)	0.066	Marginal Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.074	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.96	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.96	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.93	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.98	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.98	Good Fit

Tabel 4 *Goodness of Fit* Kepuasan Pelayanan Diklat (Y)

Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
Statistic Chi Square (χ^2)	218.32	Not Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.87	Marginal Fit
Standardized Root Mean Square Residuan (SRMR)	0.054	Marginal Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.060	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.98	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.96	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.96	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.99	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.99	Good Fit

Analisis Reliabilitas Model Pengukuran

Hasil analisis reliabilitas dari setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 5 sampai dengan 8.

Tabel 5 Analisis Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Indikator	SLF	error	©SLF	(©SLF) ²	©error	Nilai CR
KO1	0,68	0,54				
KO2	0,43	0,82				
KO3	0,61	0,63				
KO4	0,73	0,47				
KO5	0,60	0,64				
KO6	0,79	0,38				
KO7	0,68	0,54				
KO8	0,77	0,41				
KO9	0,77	0,41				
KO10	0,46	0,79				
KO11	0,80	0,36	14,03	196,84	9,91	0,952
KO12	0,75	0,44				
KO13	0,85	0,28				
KO14	0,73	0,47				
KO15	0,69	0,52				
KO16	0,79	0,38				
KO17	0,76	0,42				
KO18	0,76	0,42				
KO19	0,80	0,36				
KO20	0,58	0,66				

Tabel 6 Analisis Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Indikator	SLF	error	©SLF	(©SLF) ²	©error	Nilai CR
KO1	0,44	0,81				
KO2	0,67	0,55				
KO3	0,54	0,71				
KO4	0,55	0,70				
KO5	0,56	0,69				
KO6	0,72	0,48				
KO7	0,64	0,59				
KO8	0,67	0,55				
KO9	0,74	0,45				
KO10	0,38	0,86				
KO11	0,72	0,48	11,78	138,77	12,81	0,915
KO12	0,67	0,55				
KO13	0,60	0,64				
KO14	0,55	0,70				
KO15	0,49	0,76				
KO16	0,73	0,47				
KO17	0,63	0,60				
KO18	0,35	0,88				
KO19	0,63	0,60				
KO20	0,50	0,75				

Moch. Iman Imanudin

Pengaruh Komitmen
Organisasi dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Pegawai yang Berdampak
pada Kepuasan Pelayanan
Diklat di Pusat Pelatihan
Manajemen dan
Kepemimpinan Pertanian
(PPMKP) Ciawi Bogor

Tabel 7 Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Indikator	SLF	error	©SLF	(©SLF) ²	©error	Nilai CR
KO1	0,67	0,55				
KO2	0,72	0,48				
KO3	0,71	0,50				
KO4	0,57	0,68				
KO5	0,66	0,56				
KO6	0,75	0,44				
KO7	0,80	0,36				
KO8	0,63	0,60				
KO9	0,68	0,54				
KO10	0,67	0,55				
KO11	0,42	0,82	13,23	175,03	11,07	0,941
KO12	0,74	0,45				
KO13	0,47	0,78				
KO14	0,68	0,54				
KO15	0,52	0,73				
KO16	0,67	0,55				
KO17	0,72	0,48				
KO18	0,67	0,55				
KO19	0,72	0,48				
KO20	0,76	0,42				

Tabel 8 Analisis Reliabilitas Variabel Kepuasan Pelayanan Diklat (Y)

Indikator	SLF	error	©SLF	(©SLF) ²	©error	Nilai CR
KO1	0,73	0,47				
KO2	0,73	0,47				
KO3	0,72	0,48				
KO4	0,81	0,34				
KO5	0,70	0,51				
KO6	0,50	0,75				
KO7	0,70	0,51				
KO8	0,62	0,62				
KO9	0,76	0,42				
KO10	0,77	0,41				
KO11	0,77	0,41	12,99	168,74	11,16	0,938
KO12	0,65	0,58				
KO13	0,36	0,87				
KO14	0,62	0,62				
KO15	0,37	0,86				
KO16	0,35	0,88				
KO17	0,61	0,63				
KO18	0,66	0,56				
KO19	0,82	0,33				
KO20	0,74	0,45				

Analisis Model Struktural

Setelah melakukan perhitungan dan analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), maka dapat diukur *latent score* untuk masing-masing variabel laten. Analisis terhadap model struktural mencakup beberapa hal yaitu:

Tabel 9 *Goodness of Fit Structural Equation Model* (SEM)

Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
Statistic Chi Square (χ^2)	3917.08	Not Fit
Goodness of Fit Index (GFI)	0.59	Not Fit
Standardized Root Mean Square Residuan (SRMR)	0.052	Marginal Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.047	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.95	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.88	Marginal Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.88	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0.96	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0.88	Good Fit

Pembahasan Hasil Analisis *Goodness of Fit*

Berdasarkan hasil analisis *Goodness of Fit* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada Tabel 1, yakni untuk variabel Komitmen Organisasi, terlihat bahwa nilai GFI adalah sebesar 0,84 yang berarti model pengukuran ini bisa dikategorikan *marginal fit* karena pada rentang 0,80 – 0,90. Selanjutnya nilai SRMR adalah 0,057 yang berarti *marginal fit*. Nilai *Chi Square* masuk ke dalam kategori *not fit* karena nilainya melebihi dari ambang batas. NNFI, NFI, IFI dan CFI semuanya bernilai > 0,90 yang berarti semuanya bisa dikategorikan *good fit*. Begitu juga nilai RMSEA yang kurang dari 0,08. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang diukur menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*).
2. Pada Tabel 2, yakni untuk variabel Budaya Organisasi, terlihat bahwa nilai GFI adalah sebesar 0,84 yang berarti model pengukuran ini bisa dikategorikan *marginal fit* karena pada rentang 0,80 – 0,90. Selanjutnya nilai SRMR adalah 0,066 yang berarti *marginal fit*. Nilai *Chi Square* masuk ke dalam kategori *not fit* karena nilainya melebihi dari ambang batas. NNFI, NFI, IFI dan CFI semuanya bernilai > 0,90 yang berarti semuanya bisa dikategorikan *good fit*. Begitu juga nilai RMSEA yang kurang dari 0,08. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang diukur menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*).
3. Pada Tabel 3, yakni untuk variabel Kinerja Pegawai, terlihat bahwa nilai GFI adalah sebesar 0,88 yang berarti model pengukuran ini bisa dikategorikan *marginal fit* karena pada rentang 0,80 – 0,90. Selanjutnya nilai SRMR adalah 0,066 yang berarti *marginal fit*. Nilai *Chi Square* masuk ke dalam kategori *not fit* karena nilainya melebihi dari ambang batas. NNFI, NFI, IFI dan CFI semuanya bernilai > 0,90 yang berarti semuanya bisa dikategorikan *good fit*. Begitu juga nilai RMSEA yang kurang dari 0,08. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang diukur menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*).

4. Pada Tabel 4, yakni untuk variabel Kepuasan Pelayanan Diklat, terlihat bahwa nilai GFI adalah sebesar 0,87 yang berarti model pengukuran ini bisa dikategorikan *marginal fit* karena pada rentang 0,80 – 0,90. Selanjutnya nilai SRMR adalah 0,054 yang berarti *marginal fit*. Nilai *Chi Square* masuk ke dalam kategori *not fit* karena nilainya melebihi dari ambang batas. NNFI, NFI, IFI dan CFI semuanya bernilai > 0,90 yang berarti semuanya bisa dikategorikan *good fit*. Begitu juga nilai RMSEA yang kurang dari 0,08. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang diukur menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*).
5. Pada Tabel 9, yakni untuk model persamaan struktural, terlihat bahwa nilai GFI adalah sebesar 0,59 yang berarti model pengukuran ini bisa dikategorikan *not fit* karena < 0,80. Selanjutnya nilai SRMR adalah 0,052 yang berarti *marginal fit*. Nilai *Chi Square* masuk ke dalam kategori *not fit* karena nilainya melebihi dari ambang batas. NNFI, IFI dan CFI semuanya bernilai > 0,90 yang berarti semuanya bisa dikategorikan *good fit*. Begitu juga nilai RMSEA yang kurang dari 0,08. Sedangkan NFI mempunyai nilai 0,88 yang berarti *marginal fit*. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model yang diukur menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*).

Moch. Iman Imanudin

Pengaruh Komitmen
Organisasi dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Pegawai yang Berdampak
pada Kepuasan Pelayanan
Diklat di Pusat Pelatihan
Manajemen dan
Kepemimpinan Pertanian
(PPMKP) Ciawi Bogor

Pembahasan Hasil Analisis Reliabilitas

Menurut Hair (1998), syarat reliabilitas yang baik adalah jika memiliki nilai *Construct Reliability* $\geq 0,70$. Dari perhitungan pada Tabel 5 sampai dengan 8, dapat dilihat bahwa nilai dari *construct reliability* secara keseluruhan dari masing-masing variabel adalah:

1. Pada Komitmen Organisasi memiliki nilai 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas model pengukuran ini baik dan konstruk Komitmen Organisasi didukung oleh data yang diperoleh.
2. Pada Budaya Organisasi memiliki nilai 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas model pengukuran ini baik dan konstruk Budaya Organisasi didukung oleh data yang diperoleh.
3. Pada Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas model pengukuran ini baik dan konstruk Kinerja Pegawai didukung oleh data yang diperoleh.
4. Pada Kepuasan Pelayanan Diklat memiliki nilai 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas model pengukuran ini baik dan konstruk Kepuasan Pelayanan Diklat didukung oleh data yang diperoleh.

Analisis dan Pembahasan Hubungan Kausal

Setelah menganalisis hasil dari *goodness of fit* model penelitian, analisis berikutnya yang dilakukan adalah dengan melakukan analisis hubungan kausal pada model. Pengujian statistik untuk hubungan kausal model struktural ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai kritis dari *t-value* adalah $\pm 1,96$. Dari hasil output LISREL 8.80 untuk persamaan hubungan kausal diperoleh hasil bahwa *t-value* yang besar nilai absolutnya > 1,96 memiliki arti bahwa koefisien lintasan tersebut

adalah signifikan (Wijanto, 2008). Persamaan tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat 5 koefisien lintasan yang signifikan dan tidak ada koefisien lintasan yang tidak signifikan. Interpretasi dari koefisien lintasan yang tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian pengujian hipotesis.

Persamaan yang terbentuk adalah:

$$KI = 0,21 KO + 0,43 BO \quad R^2 = 0,28$$

$$KP = 0,32 KI + 0,28 KO + 0,37 BO \quad R^2 = 0,57$$

Dari *structural form equation* di atas dapat dilihat nilai R^2 masing masing persamaan. Nilai R^2 berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, berikut ini adalah analisis *structural form equation* di atas:

1. Kinerja Pegawai memiliki R^2 sebesar 0,28, angka ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan 28% varian dari Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
2. Kepuasan Pelayanan memiliki R^2 sebesar 0,57, angka ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan 57% varian dari Kepuasan Pelayanan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga menghasilkan *critical t-value* sebesar $\pm 1,96$. Hipotesis diterima apabila *t-value* yang didapat $\geq 1,96$, sedangkan hipotesis tidak didukung apabila *t-value* yang didapat $< 1,96$. Tabel 10 merupakan hasil dari pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis $H_1 - H_5$.

Tabel 10 Pengujian Hipotesis Model Penelitian $H_1 - H_5$

Hipotesis	Pernyataan	t-value	Keterangan
H ₁	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	2.37	Data Mendukung Hipotesis
H ₂	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	4.30	Data Mendukung Hipotesis
H ₃	Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Pelayanan	3.89	Data Mendukung Hipotesis
H ₄	Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pelayanan	4.39	Data Mendukung Hipotesis
H ₅	Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pelayanan	3.73	Data Mendukung Hipotesis

Dari Tabel 10 terlihat bahwa semua hipotesis diterima yang berarti semua data yang digunakan mendukung hipotesis tersebut. Hal ini berarti semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya, di mana Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh terhadap Kepuasan Layanan Diklat pada instansi yang diobservasi.

Tabel 11 merupakan hasil dari pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis $H_6 - H_7$ atau pengaruh tak langsung.

Tabel 11 Pengujian Hipotesis Model Penelitian $H_6 - H_7$

Hipotesis	Pernyataan	Bobot Pengaruh	Keterangan
H_6	Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Pelayanan melalui Kinerja Pegawai	0.07	Data Mendukung Hipotesis
H_7	Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Pelayanan melalui Kinerja Pegawai	0.14	Data Mendukung Hipotesis

Moch. Iman Imanudin

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Berdampak pada Kepuasan Pelayanan Diklat di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor

Dari Tabel 11 terlihat bahwa semua hipotesis diterima yang berarti kedua data yang digunakan mendukung hipotesis tersebut. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel terikatnya, di mana Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebesar 7% dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 14% secara tidak langsung terhadap Kepuasan Layanan Diklat melalui Kinerja Pegawai pada instansi yang diobservasi.

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan layanan Diklat melalui kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor. Dengan demikian kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kepuasan layanan Diklat itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Amirullah, & Rindyah, H. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi daripada IQ*. Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F.C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manggala, & Dibia, D.P.S. (2004). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Karawang. *Tesis Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bandung: UNIKOM.

- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Minokid, A.T.M. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri. *Tesis Program Pascasarjana*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer bagian Produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. di Bandung. *Jurnal PSYCHE*, 1(1).
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal*, Vol. 2.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Supranto, J.M.A, & Limakrisna, N. (2013). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahyuningrum. (2008). Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis Program Pascasarjana*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.