

Analisa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan

Abd Rahman *)
A.Agus Priyono **)
Budi Wahono *)**

Email : rahmanabd2599@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work motivation, and organizational commitment on employee performance at the Sharia Consumer Cooperative Malabar Pasuruan. The objectives include examining the partial and simultaneous effects of each independent variable on employee performance. All 63 employees were involved as respondents using a census technique, allowing every member of the population to participate in the study. Multiple linear regression analysis was applied to evaluate the contribution of each variable to employee performance. The results indicate that job satisfaction, work motivation, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, job satisfaction and work motivation were shown to have a positive and significant effect on performance. In contrast, organizational commitment does not show a significant partial effect on performance. These findings suggest that employee performance within the cooperative is more strongly driven by job satisfaction and motivation than by organizational commitment.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

Pendahuluan

Dinamika dan kompetisi kontemporer dalam sektor bisnis, termasuk konteks Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan, menempatkan tuntutan tinggi terhadap pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Sebagai entitas yang berlandaskan syariah, Koperasi Konsumen Syariah memiliki mandat untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara komprehensif, mengintegrasikan aspek finansial dengan prinsip-prinsip Islam. Personel yang memiliki tingkat Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja yang tinggi, dan Komitmen Organisasional yang solid diyakini sebagai aset yang berharga dalam merealisasikan sasaran strategis koperasi. Oleh karena itu, studi ini difokuskan pada analisis empiris mengenai signifikansi dampak Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, khususnya di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Pemilihan lokasi ini relevan mengingat entitas tersebut mencerminkan kesadaran masyarakat lokal terhadap keuangan syariah, menuntut implementasi nilai-nilai etika dan moral Islam dalam lingkungan bisnis.

Kinerja Pegawai merupakan variabel krusial yang merefleksikan hasil kerja sesuai tugas, serta menjadi indikator kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor SDM yang berperan sentral dari perencanaan hingga evaluasi. Kontribusi SDM, yang didefinisikan sebagai disiplin pengaturan relasi tenaga kerja untuk pemanfaatan kapabilitas individu secara efektif (Mathis & Jackson, 2000), memegang peran signifikan karena manusia dianggap sebagai esensi utama, bukan sekadar aset mekanis. SDM merupakan aset unik yang dilengkapi dengan kapabilitas intelektual, emosional, dan kehendak.

Secara teoretis, potensi SDM sangat memengaruhi sasaran organisasi; aset non-SDM tidak

akan optimal tanpa dukungan SDM berkinerja superior (Rompas dkk, 2018). Kinerja organisasi secara holistik dipengaruhi oleh sinergi dari Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional. Kepuasan kerja memicu motivasi intrinsik dan memperkuat dedikasi, sementara komitmen organisasional merupakan prasyarat esensial untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja, serta krusial dalam retensi dan penciptaan budaya kerja positif.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja didefinisikan sebagai luaran (output) pekerjaan yang berhasil direalisasikan oleh individu atau tim, yang secara inheren harus selaras dengan tanggung jawab, wewenang, dan sasaran strategis organisasi. Penekanan penting dalam konsep ini adalah bahwa pelaksanaan kinerja wajib mematuhi seluruh aspek legalitas, regulasi, serta menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:201–202), Kepuasan Kerja memiliki signifikansi yang luas, mencakup level individu, organisasi, dan masyarakat. Bagi individu, Kepuasan Kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup. Pada level organisasi, Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap efisiensi, peningkatan produktivitas, dan mitigasi tingkat *turnover*. Sedangkan bagi masyarakat, akumulasi Kepuasan Kerja yang tinggi berimplikasi pada peningkatan kualitas SDM dan *output* industri secara agregat.

Motivasi Kerja

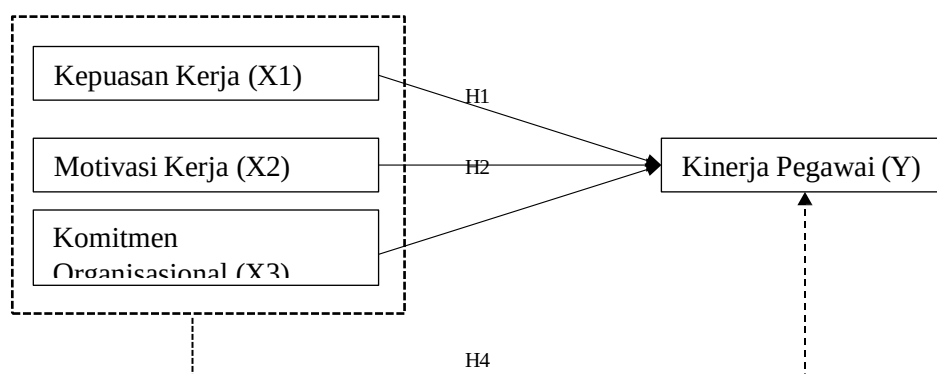
Menurut Rivai (2018) Motivasi Kerja didefinisikan secara variatif dalam literatur, memandang motivasi sebagai agregasi sikap dan nilai yang mendorong individu mencapai sasaran personal yang terintegrasi dengan tujuan spesifik. Kontrasnya, Robbins & Judge (2017) mendefinisikannya sebagai intensitas upaya maksimal yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, dimotivasi oleh pemenuhan kebutuhan pribadi.

Komitmen Organisasional

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018:25) Komitmen Organisasional diakui sebagai isu fundamental dan sentral yang secara berkelanjutan mendominasi fokus kajian dalam manajemen organisasi dan penelitian perilaku sumber daya manusia. Lebih lanjut, Mardiyana et al. (2019:103) menguraikan Komitmen Organisasional sebagai suatu kondisi afektif, yang termanifestasi dalam sikap dukungan staf terhadap organisasi, didorong oleh tujuan utama untuk mempertahankan status keanggotaannya dalam jangka Panjang.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Metode Penelitian



- H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 H3: Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
 H4: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai

Metode Penelitian Jenis Penelitian

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai Penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian Eksplanatori bertujuan menjelaskan posisi teoretis variabel dan menguraikan relasi antar variabel (Sugiyono, 2017), yang berimplikasi pada fungsi deskriptif, prediktif, dan pengendalian fenomena. Pendekatan kuantitatif berfokus pada investigasi relasi antar variabel dan verifikasi hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen baku, diikuti analisis statistik, menjadikan perumusan dan pengujian hipotesis sebagai tahap esensial.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan, sebanyak 63 orang.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang dan teknik sampling yang digunakan ialah *total sampling* dengan kriteria seluruh Pegawai Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	Perseon Corelation	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.848	0.2072	Valid
	Y.2	0.756		Valid
	Y.3	0.756		Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.849	0.2072	Valid
	X1.2	0.797		Valid
	X1.3	0.851		Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1	0.694	0.2072	Valid
	X2.2	0.764		Valid
	X2.3	0.699		Valid
Komitmen Organisasional(X3)	X3.1	0.773	0.2072	Valid
	X3.2	0.813		Valid
	X3.3	0.777		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil Uji Validitas di tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Validitas ini dikonfirmasi karena nilai koefisien korelasi hitung (*r* hitung) dari setiap item secara konsisten melampaui nilai koefisien korelasi kritis (*r* tabel) sebesar 0,2072 yang diperoleh dari total sampel 63 responden dan signifikansinya 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.686	Reliabel
Kepuasan kerja (X1)	0.690	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0.824	Reliabel
Komitmen organisasional (X3)	0.806	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil Uji Reliabilitas di tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi

Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item instrumen pada semua variabel memiliki tingkat keandalan yang memadai atau dinyatakan handal (*reliable*).

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32200659
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,045
Test Statistic		,534
Asymp. Sig. (2-tailed)		,938
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil dari Uji Normalitas di tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. adalah 0,938, yang secara jelas lebih besar dari 0,05. Verifikasi ini mengarah pada kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam model regresi memiliki pola distribusi yang normal.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Toleran	VIF	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,427	2.339	Bebas multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,517	1.934	Bebas multikolinieritas
3	Komitmen Organisasional(X3)	0,327	3.061	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil dari Uji Multikolinieritas di tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional memperoleh nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat dikonfirmasi bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Kepuasan kerja(X1)	0.623	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Motivasi kerja (X2)	0.492	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Komitmen organisasional (X3)	0.750	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas di tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional memperoleh nilai signifikansi di atas 0,5, dengan temuan tersebut model regresi dikonfirmasi bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regsi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,418	1,075		3,89	0,698
Kepuasan kerja	0,250	0,090	0,284	2,785	0,007
Motivasi Kerja	0,308	0,070	0,411	4,423	0,000
1 Komitmen Organisasional	0,177	0,105	0,197	1,690	0,095

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil analisis regresi linier berganda di tabel 6 menunjukkan model sebagai berikut :

$$Y = 0,418 + 0,250X_1 + 0,308X_2 + 0,177X_3 + e$$

Berdasarkan dari persamaan model regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut .:

1. a = Konstanta sebesar 0,418 mengindikasikan bahwa rata-rata Kinerja Pegawai adalah 0,418 satuan jika Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional diasumsikan bernilai nol.
2. b₁X₁ = Peningkatan satu satuan Kepuasan Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,250 satuan.
3. b₂X₂ = Peningkatan satu satuan Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,308 satuan.
4. b₃X₃ = Peningkatan satu satuan Komitmen Organisasional meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,177 satuan, menunjukkan pengaruh marginal terbesar.

Uji Hipotesis Uji F

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,410	3	83,470	46,150	,000 ^b
	Residual	155,545	86	1,809		
	Total	405,956	89			

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Hasil dari Uji F di tabel 7 menunjukkan nilai signifikan 0,000 < 0,5 yang artinya dapat disimpulkan bahwa secara kolektif (simultan), variabel-variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,418	1,075		3,89	0,698
	Kepuasan kerja	0,250	0,090	0,284	2,785	0,007
	Motivasi Kerja	0,308	0,070	0,411	4,423	0,000
	Komitmen Organisasional	0,177	0,105	0,197	1,690	0,095

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil Uji t (parsial) di tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hal ini didukung oleh nilai signifikansi untuk Kepuasan Kerja (0,007) dan Motivasi Kerja (0,000) yang keduanya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis parsial terkait keduanya diterima. Sebaliknya, Komitmen Organisasional ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai signifikansinya (0,95) jauh melampaui batas 0,05, sehingga hipotesis terkait variabel ini ditolak.

Koefisien Determinasi Adjusted R²

Tabel 9 Koefisien Determinasi Adjusted R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,617	,603	1.345

Sumber: Data primer diolah SPSS 2025

Hasil dari tabel 9 menunjukkan bahwa Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted (R-square)* menunjukkan nilai 0,603 (60,3%). Nilai ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan komitmen Organisasional mampu menjelaskan 60,3% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja

Uji hipotesis parsial (Uji t) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Temuan empiris ini menegaskan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja bertindak sebagai katalis yang secara kausal meningkatkan performa kerja pegawai. Hasil ini konsisten dan memperkuat temuan studi sebelumnya (misalnya, Sugianingrat, 2022) yang juga mendemonstrasikan korelasi positif antara kedua variabel.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji statistik t (parsial) membuktikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Motivasi Kerja diidentifikasi sebagai *driving force* internal yang menginisiasi tindakan dan aktivitas yang berkorelasi dengan peningkatan performa kerja. Temuan empiris ini konsisten dengan studi terdahulu (Mahardika, 2022; Nuryaningsih, 2023) yang secara konklusif menunjukkan dampak positif motivasi terhadap kinerja.

Pembahasan Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Meskipun bertentangan dengan ekspektasi awal, hasil uji statistik t (parsial) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Implikasi temuan ini adalah bahwa fluktuasi Komitmen Organisasional tidak menyebabkan perubahan signifikan pada Kinerja Pegawai, yang mengarah pada dugaan bahwa faktor-faktor seperti interaksi antar pegawai, Lingkungan Kerja, atau dinamika sosial internal (sebagai variabel mediasi/moderasi) mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja. Hasil non-signifikan ini menantang studi terdahulu (Idris, 2022; Triastuti, 2022) yang mengonfirmasi adanya pengaruh positif, menunjukkan adanya variasi kontekstual atau karakteristik unik pada sampel yang diteliti.

Pembahasan Pengaruh Simultan Variabel Bebas terhadap Kinerja Pegawai

Uji statistik F (Signifikansi Simultan) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen tersebut, ketika dikelola secara terintegrasi, merupakan faktor penentu kolektif dalam memengaruhi performa kerja. Hasil ini konsisten dengan studi terdahulu (Idris, 2022; Sugianingrat, 2022; Mahardika, 2022) yang juga mendukung peran gabungan dari faktor-faktor tersebut.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Kesimpulan

Simpulan penelitian mengonfirmasi bahwa secara simultan (Uji F), Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara parsial (Uji t), Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, demikian pula Motivasi Kerja yang teridentifikasi sebagai prediktor terkuat. Namun, Komitmen Organisasional ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Implementasi penelitian ini menyadari adanya keterbatasan metodologis yang memengaruhi validitas dan generalisasi temuan. Keterbatasan utama meliputi:

1. Analisis dibatasi hanya pada tiga variabel independen (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional) terhadap Kinerja Pegawai, mengabaikan potensi pengaruh faktor eksternal lainnya.

2. Objek penelitian terbatas pada 63 responden di Koperasi Konsumen Syariah Malabar. Oleh karena itu, temuan bersifat spesifik dan tidak dapat digeneralisasi ke populasi koperasi lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda.
3. Penggunaan instrumen kuesioner skala Likert rentan terhadap bias jawaban subyektif. Bias ini termanifestasi sebagai kecenderungan *social desirability* (penyajian diri positif, terutama pada item sensitif seperti Motivasi Kerja) dan penghindaran kategori ekstrem, yang berpotensi menurunkan akurasi data dan validitas internal temuan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan dan temuan studi, disarankan agar penelitian mendatang memperluas cakupan model dengan menginkorporasikan variabel eksternal seperti Budaya Organisasi, Stres Kerja, atau Lingkungan Kerja, guna menjelaskan sisa variasi Kinerja Pegawai. Selain itu, direkomendasikan penggunaan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji secara mendalam hubungan mediasi atau moderasi antarvariabel. Secara praktis, hasil studi ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi koperasi untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Mahardika, R. S., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. In *Conference on Innovation and Application of Science and Technology* (CIASTECH) (Vol. 5, No. 1, pp. 89-98). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/815>
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100– 113.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, V., & Veithzal, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugianingrat, I. P. W., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) di Sanur. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 476-485. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/6582>
- Triastuti, N., Yolanda, A., Surbakti, E. W., & Sulaiman, F. (2022). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah* (EKUITAS), 3(4), 804-808. <https://pdfs.semanticscholar.org/5071/99bc2a9771be692b1cc32f2f4a912b5e0319.pdf>
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.

Abd Rahman*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

A. Agus Priyono **) Adalah Dosen FEB Unisma

Budi Wahono ***) Adalah Dosen FEB Unisma