

EKOBISMAN

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM Lingkungan Ditjen Aplikasi Informatika

(Studi Kasus di Ditjen Aptika Kementrian Kominfo)

*(Effect of Organization Commitment, Organizational Culture and
Work Satisfaction On Human Resources Performance At An
Information Application)*

(Case Study at the U.S. Military Command)

Submit: Juli 2024

Review: Agustus 2024

Accepted: Agustus 2024

Publish: Agustus 2024

Mohammad Ardhi Kunchahyo¹; Seta A. Wicaksana²; Lies Putriana³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, budaya organisasi serta Kepuasan kerja pada lingkungan kerja Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian KOMINFO yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kesuksesan Kinerja organisasi bergantung dari banyak faktor, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Dari dalam seperti, komitmen organisasi yang memiliki kaitan yang positif dengan hasil kerja, budaya organisasi yang baik yang dianut dan di yakini dapat meningkatkan produktivitas pegawai serta kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo sebanyak 200 Pegawai PNS, dimana kesemua populasi ini dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen, budaya organisasi serta kepuasan kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the influence of Organizational Commitment, organizational culture and job satisfaction on the work environment of the Directorate General of Information Applications of the Ministry of Communication and Information that affects employee performance. Organizational performance depends on many factors, both from inside and outside the organization. From the inside such as, organizational commitment

¹ Kementrian Komunikasi dan Informasi; ardhikunchahyo14@gmail.com

² Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; wicaksanaseta@gmail.com

³ Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; putrianalies@gmail.com

that has a positive relationship with work results, a good organizational culture that is embraced and believed to increase employee productivity and job satisfaction which is basically an emotional response to work situations. The method used in this study is quantitative. The population and subjects in this study are employees of the Directorate General of Information Applications of the Ministry of Communication and Information as many as 200 civil servants, where all of these populations are sampled. Data collection techniques using questionnaires. The results showed that there was an influence of commitment, organizational culture and employee job satisfaction on employee performance.

Keywords : *Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

Kode JEL:

1. Pendahuluan

Pemerintah membangun dalam semua bidang untuk kemajuan Bangsa dengan peningkatan kualitas SDM yang tercermin dalam Produktivitas Nasional. Meningkatkan kompetensi pegawai pemerintah penting untuk keberhasilan organisasi. Teknologi canggih mengharuskan setiap anggota organisasi berpikir kreatif, bekerja cepat dan tepat, serta memiliki keterampilan yang baik. Sumber daya manusia berkualitas penting untuk mencapai tujuan organisasi di era globalisasi.

Sesuai Peraturan Menteri Kominfo Nomor 12 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kominfo, Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penatakelolaan aplikasi informatika. Dalam pelaksanaan dukungan manajemen dan teknis kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Ditjen Aplikasi Informatika, salah satu tugas Sekretariat Ditjen Aplikasi Informatika adalah pelaksanaan urusan administrasi kepegawaian, organisasi dan tata laksana di lingkungan Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika.

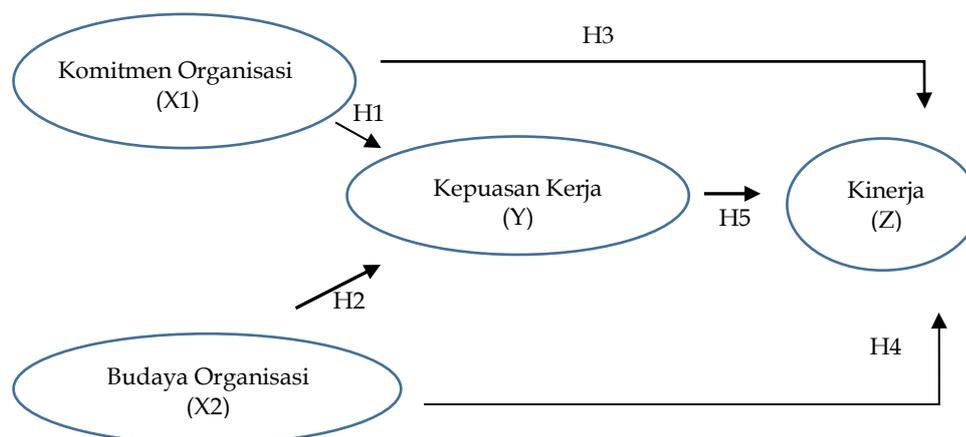
Dalam Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika, kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja termasuk masalah budaya organisasi. Kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan manajemen agar terjadi peningkatan kinerja pada setiap pegawainya, salah satunya dengan jalan memperkuat komitmen terhadap Organisasi atau Instansi, budaya organisasi serta kepuasan kerja. Dengan ada fenomena pelanggaran disiplin pegawai dikarenakan absensi keterlambatan maupun jam pulang, serta fenomena perpindahan pegawai baik antar satuan kerja, unit kerja maupun tingkat Kementerian/Lembaga yang dapat mempengaruhi produktivitas di lingkungan pegawai tersebut.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

Meode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau

lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



Sumber: Pengembangan model, 2023

Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.1.1. Permasalahan Pokok

Permasalahan pokok pada penelitian adalah terkait pada komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Ditjen Aptika, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Aptika.

2.1.2. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bin (2010) adalah komitmen sebagai kesetiaan seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasi tinggi akan berusaha dirinya dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota organisasi. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam pencapaian tujuannya.

2.1.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja. Darsono dan Siswandoko (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya, suatu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan atau memenuhi kebutuhannya.

2.1.4. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam penelitian Huda & Farhan (2019) bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh sikap loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh

organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankannya keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi. (Fitriastuti, 2013).

2.1.5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2010 : 6) menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

2.1.6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kepuasan kerja harus dimiliki oleh pegawai karena kondisi tersebut dapat mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, sehingga mereka akan bekerja semaksimal mungkin dan bersunggu-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga semakin baik kepuasan pegawai akan semakin baik kinerja.

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kedua sumber data itu adalah data primer dan data sekunder data primer dalam penelitian ini didapat dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data yang berasal dari Ditjen Kementerian Kominfo.

2.3. Metode Analisis

Metode analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Sugiyono (2014) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM PLS.

2. Hasil

3.1. Responden

Penelitian ini menggunakan data responden pegawai ASN Minlenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo dengan jumlah sampel berjumlah 134 orang responden. Berikut disajikan profil responden berupa jenis kelamin, umur, pangkat/golongan, dan masa kerja.

Tabel 1. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Laki-laki	76	56,7%
- Perempuan	58	43,4%

<i>Usia</i>		
- 25-30 Tahun	27	20,1%
- 31-35 Tahun	36	26,9%
- 36-40 Tahun	52	38,8%
- 41-45 Tahun	18	13,4%
- > 45 Tahun	1	0,7%
<i>Pangkat/Golongan</i>		
- Penata Muda Tingkat I-III/b	21	15,7%
- Penata Muda-III/a	31	23,1%
- Penata Tingkat I-III/d	35	26,1%
- Penata-III/c	29	21,6%
- Pembina Tingkat I-IV/b	2	1,5%
- Pembina-IV/a	16	11,9%
<i>Masa Kerja</i>		
- 1-5 Tahun	40	29,9%
- 6-10 Tahun	30	22,4%
- 11-15 Tahun	58	43,3%
- 16-20 Tahun	6	4,5%

Sumber: Data Primer (Diolah, 2023)

1. Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi memiliki 9 indikator atau pernyataan. Nilai frekuensi dan rata-rata jawaban responden atas variabel komitmen organisasi pada penelitian ini dapat dilihat melalui mean pada Tabel berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden tentang Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Merasakan organisasi memberikan jenjang karier yang jelas	4,08	Baik
2	Merasakan organisasi memberikan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi	4,20	Baik
3	Merasakan organisasi memberikan Ikatan emosional yang kuat bagi diri saya	4,22	Sangat Baik
4	Memahami segala resiko dan akibat yang akan diperoleh jika memutuskan untuk keluar dari organisasi akan kehilangan pekerjaan	4,27	Sangat Baik
5	Memahami segala resiko dan akibat yang akan diperoleh jika memutuskan untuk keluar dari organisasi akan kehilangan pendapatan	4,16	Baik
6	Memahami segala resiko dan akibat yang akan diperoleh jika memutuskan untuk keluar dari organisasi akan kehilangan karier	4,21	Sangat Baik

7	Berkewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja dan harus tetap dengan organisasi	4,23	Sangat Baik
8	Akan bertahan dalam organisasi dan loyal terhadap organisasi	4,17	Baik
9	Akan terus bertahan dalam organisasi karena baik bagi karier saya	4,14	Baik
Mean Variabel Komitmen Organisasi		4,19	Baik

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

2. Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki 17 indikator atau pernyataan. Nilai frekuensi dan rata-rata jawaban responden atas variabel budaya organisasi pada penelitian ini dapat dilihat melalui mean pada Tabel berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden tentang Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Organisasi memberikan Dukungan dan suasana kerja terhadap kretivitas saya	4,22	Sangat Baik
2	Organisasi memberikan Penghargaan terhadap aspirasi pegawai	4,16	Baik
3	Organisasi mempertimbangkan anggota organisasi dalam mengambil resiko	4,21	Sangat Baik
4	Organisasi memperhatikan ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan	4,26	Sangat Baik
5	Organisasi memperhatikan Evaluasi hasil kerja pegawai	4,19	Baik
6	Organisasi memperhatikan pencapaian target dari pegawai	4,20	Baik
7	Dukungan Organisasi dalam bentuk fasilitas kerja	4,25	Sangat Baik
8	Organisasi memperhatikan terhadap kenyamanan kerja	4,20	Baik
9	Organisasi memperhatikan terhadap rekreasi pegawai	4,22	Sangat Baik
10	Organisasi memperhatikan keperluan pribadi pegawai	4,18	Baik
11	Kerjasama yang terjadi antara anggota organisasi sudah baik	4,07	Baik
12	Toleransi antara anggota tim dalam organisasi baik	3,82	Baik
13	Organisasi memebrikan Kebebasan untuk memberikan kritik	4,08	Baik
14	Organisasi memberikan Iklim bersaing yang positif	4,11	Baik

15	Organisasi memberikan Kemauan pegawai untuk meningkatkan diri	4,17	Baik
16	Organisasi memberikan dukungan dalam mempertahankan <i>status quo</i>	4,14	Baik
17	Organisasi mempertahankan stabilitas kerja	3,98	Baik
Mean Variabel Budaya Organisasi		4,15	Baik

Sumber: Data Primer (Diolah, 2023)

3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki 11 indikator atau pernyataan. Nilai frekuensi dan rata-rata jawaban responden atas variabel kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dilihat melalui mean pada tabel berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan kemampuan saya	4,14	Baik
2	Organisasi memberikan kesempatan untuk belajar bagi pegawai	4,17	Baik
3	Organisasi memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab kepada pegawai	4,20	Baik
4	Sistem penggajian pegawai jelas	4,09	Baik
5	Organisasi memberikan keadilan penggajian	4,12	Baik
6	Organisasi memberikan peluang untuk promosi	4,13	Baik
7	Organisasi memberikan kesempatan peluang promosi secara terbuka kepada pegawai	4,16	Baik
8	Saya merasakan gaya kepepimpinan memberikan semangat terhadap pegawai	4,11	Baik
9	Saya merasakan pimpinan memberikan dukungan terhadap pekerjaan pegawai	4,10	Baik
10	Saya merasakan hubungan diantara rekan kerja baik	4,04	Baik
11	Saya merasakan adanya dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	4,21	Sangat Baik
Mean Variabel Kepuasan Kerja		4,14	Baik

Sumber: Data Primer (Diolah, 2023)

4. Variabel Kinerja SDM

Variabel kinerja SDM memiliki 12 indikator atau pernyataan. Nilai frekuensi dan rata-rata jawaban responden atas variabel kinerja SDM pada penelitian ini dapat dilihat melalui mean pada tabel berikut:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	4,07	Baik
2	Saya rapi dalam menyelesaikan tugas	4,17	Baik
3	Saya cepat dalam menyelesaikan tugas	4,22	Sangat Baik
4	Saya terampil dalam menyelesaikan tugas	4,18	Baik
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah persentase antara output aktual dan output target sesuai dengan yang ditetapkan	4,16	Baik
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan Jumlah hasil actual sesuai dengan periode dan waktu yang telah ditetapkan	3,94	Baik
7	Saya memiliki tingkat kemauan dalam menyelesaikan suatu tugas tinggi	4,14	Baik
8	Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan suatu tugas tinggi	4,13	Baik
9	Saya memiliki Semangat yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas tinggi	4,11	Baik
10	Saya mampu bekerja sama dengan pimpinan	3,93	Baik
11	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	3,84	Baik
12	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain diluar tim saya dalam organisasi	3,82	Baik
Mean Variabel Kinerja SDM		4,06	Baik

Sumber: Data Primer (diolah, 2023)

3.2. Analisis

Pengujian hasil struktural *equation modelling* dengan pendekatan PLS dilakukan dengan meilihat hasil model pengukuran (*outer model*) dan hasil model struktural (*inner model*) dari model yang diteliti.

3.2.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

3.2.1.1. Convergent Validity

Tabel 6. Faktor Outer Loading Indikator Komitmen Organisasi

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
X1.1	0.741	0,669	Valid
X1.2	0.828		Valid
X1.3	0.839		Valid
X1.4	0.849		Valid

X1.5	0.829	Valid
X1.6	0.828	Valid
X1.7	0.778	Valid
X1.8	0.826	Valid
X1.9	0.838	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua indikator memberikan nilai loading di atas 0,70 dan AVE sebesar $0,669 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel komitmen organisasi memenuhi convergen validity.

Tabel 7. Faktor Loading Indikator Budaya Organisasi

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
X2.1	0.781	0,636	Valid
X2.2	0.780		Valid
X2.3	0.782		Valid
X2.4	0.771		Valid
X2.5	0.840		Valid
X2.6	0.855		Valid
X2.7	0.795		Valid
X2.8	0.802		Valid
X2.9	0.814		Valid
X2.10	0.759		Valid
X2.11	0.764		Valid
X2.12	0.780		Valid
X2.13	0.799		Valid
X2.14	0.834		Valid
X2.15	0.818		Valid
X2.16	0.813		Valid
X2.17	0.760		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Tabel 7. Di atas menunjukkan bahwa hampir indikator memberikan nilai loading di atas 0,70 nilai AVE sebesar $0,636 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel budaya organisasi memenuhi convergen validity.

Tabel 8. Faktor Outer Loading Indikator Kepuasan kerja

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
Y.1	0.846	0,687	Valid
Y.2	0.836		Valid
Y.3	0.797		Valid

Y.4	0.830	Valid
Y.5	0.823	Valid
Y.6	0.857	Valid
Y.7	0.824	Valid
Y.8	0.830	Valid
Y.9	0.799	Valid
Y.10	0.861	Valid
Y.11	0.811	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa semua indikator memberikan nilai loading di atas 0,70 nilai AVE sebesar 0,687 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kepuasan kerja memenuhi convergen validity.

Tabel 9. Faktor Outer Loading Indikator Kinerja SDM

Indikator	Faktor Loading	AVE	Keterangan
Z.1	0.792	0,667	Valid
Z.2	0.817		Valid
Z.3	0.841		Valid
Z.4	0.842		Valid
Z.5	0.778		Valid
Z.6	0.806		Valid
Z.7	0.865		Valid
Z.8	0.863		Valid
Z.9	0.877		Valid
Z.10	0.809		Valid
Z.11	0.781		Valid
Z.12	0.718		Valid

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa semua indikator memberikan nilai loading di atas 0,70 dan AVE sebesar 0,667 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kinerja SDM memenuhi convergen validity.

3.2.1.2. Discriminant Validity

Tabel 10. Hasil Uji Cross Loading

	Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja SDM
X1.1	0.741	0.586	0.585	0.615
X1.2	0.828	0.692	0.682	0.642
X1.3	0.839	0.728	0.687	0.697
X1.4	0.849	0.698	0.706	0.681

X1.5	0.829	0.713	0.679	0.701
X1.6	0.828	0.711	0.727	0.714
X1.7	0.778	0.650	0.650	0.632
X1.8	0.826	0.665	0.719	0.655
X1.9	0.838	0.642	0.717	0.661
X2.1	0.699	0.781	0.709	0.684
X2.2	0.652	0.780	0.676	0.600
X2.3	0.710	0.782	0.665	0.666
X2.4	0.600	0.771	0.606	0.601
X2.5	0.688	0.840	0.694	0.689
X2.6	0.671	0.855	0.724	0.696
X2.7	0.605	0.795	0.611	0.580
X2.8	0.675	0.802	0.652	0.651
X2.9	0.681	0.814	0.683	0.665
X2.10	0.650	0.759	0.604	0.652
X2.11	0.644	0.764	0.664	0.677
X2.12	0.628	0.780	0.633	0.692
X2.13	0.719	0.799	0.704	0.666
X2.14	0.669	0.834	0.712	0.743
X2.15	0.669	0.818	0.696	0.660
X2.16	0.643	0.813	0.722	0.688
X2.17	0.607	0.760	0.683	0.653
Y.1	0.753	0.802	0.846	0.757
Y.2	0.714	0.742	0.836	0.728
Y.3	0.614	0.653	0.797	0.680
Y.4	0.658	0.738	0.830	0.716
Y.5	0.644	0.679	0.823	0.666
Y.6	0.664	0.667	0.857	0.679
Y.7	0.654	0.670	0.824	0.704
Y.8	0.750	0.711	0.830	0.751
Y.9	0.699	0.655	0.799	0.694
Y.10	0.728	0.718	0.861	0.723
Y.11	0.736	0.657	0.811	0.698
Z.1	0.631	0.647	0.666	0.792
Z.2	0.636	0.651	0.725	0.817
Z.3	0.766	0.760	0.832	0.841
Z.4	0.769	0.753	0.767	0.842
Z.5	0.620	0.591	0.603	0.778
Z.6	0.644	0.679	0.656	0.806
Z.7	0.678	0.690	0.737	0.865
Z.8	0.724	0.728	0.785	0.863
Z.9	0.756	0.750	0.762	0.877
Z.10	0.595	0.646	0.645	0.809

Z.11	0.583	0.635	0.592	0.781
Z.12	0.532	0.590	0.552	0.718

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Berdasarkan table 10 hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam Menyusun variabelnya masing-masing.

3.2.1.3. Composite Reliability

Tabel 11. Composite Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.938	0.948	Reliabel
Budaya Organisasi	0.964	0.967	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.954	0.960	Reliabel
Kinerja SDM	0.954	0.960	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Berdasarkan tabel 11 dapat disimpulkan bahwa semua indicator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variable manifes dari keempat variable laten terbukti memiliki akurasi, konsisten dan ketepatan instrument dalam mengatur konstruk dengan baik.

3.2.2. Pengujian Model Pengukuran (Inner Model)

3.2.2.1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Inner Model (Determinasi R²)

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja	0.775
Kinerja SDM	0.786

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Berdasarkan tabel 12 maka nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,775 dan 0,786. Hal ini berarti kebaikan pembentukan model dari penelitian kepuasan kerja dan kinerja SDM dijelaskan dengan baik oleh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

3.2.2.2. Predictif - Relevance (Q²)

Formula *effect size* f^2 adalah sebagai berikut :

$$Effect\ Size\ f^2 = \frac{R^2_{Included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{Included}}$$

Nilai *predictif - relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.775) (1 - 0.786)$$

$$Q^2 = 0.952$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar $0,952 > 0$. Dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3. Pembahasan

4.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi yang terdiri dari tiga aspek yakni, Affective commitment, Continuance commitment dan Normative commitment berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang sudah menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi dengan peduli terhadap masalah yang terjadi di organisasi. Dalam aspek komitmen berkelanjutan pegawai akan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi dan juga aspek normatif pegawai telah terikat kontrak kerja dengan organisasi sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja dengan aspek penentu komitmen organisasi menunjukkan angka yang signifikan atau berpengaruh secara positif.

4.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo di Jakarta. Hubungan yang erat budaya organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa Upaya mewujudkan kerja pada Ditjen Aptika telah dilakukan dengan mengembangkan suatu perilaku yang menjadi budaya kerja organisasi yang mencerminkan budaya kedisiplinan kerja yang dikomunikasikan atau disosialisasikan secara tertulis dan dijadikan pegangan oleh seluruh pegawai. Budaya tersebut memiliki akar dan nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan pada pegawai Ditjen Aptika yang menciptakan rasa kepuasan bagi pegawai.

4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo di Jakarta. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, begitupun sebaliknya.

4.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo di Jakarta. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi, organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai dalam

melakukan tugasnya sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga dapat bekerja secara efektif dan produktif.

4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja telah terbentuk pada pegawai dengan faktor pembentuknya komitmen organisasi dan budaya organisasi, sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, adanya kesempatan dari organisasi bagi pegawai untuk belajar dan bertanggung jawab, adanya peluang promosi bagi pegawai membuat pegawai merasa puas sehingga termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan cepat.

4.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung variable komitmen organisasi terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja dari diri pegawai akan secara positif memberikan efek pada faktor-faktor lainnya seperti meningkatnya komitmen pegawai pada organisasi sehingga hal tersebut akan semakin mendorong kinerja pegawai pada arah yang semakin positif atau meningkat.

4.7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung variable budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja. Hal ini mendorong pihak manajemen Ditjen Aptika untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada para pegawai dengan baik supaya tujuan organisasi dapat dicapai. Ditjen Aptika budaya organisasi telah dipahami dengan baik oleh para pegawai. Pemahaman budaya organisasi yang baik ini dapat dicapai dengan sosialisasi yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada para pegawai secara terus-menerus.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo. Komitmen organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Milenial Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika Kementerian Kominfo.

Secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dan secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wateknya, Yoga. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2015). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 28(5): 984–1014.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*. 7(2): 189–206.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam., Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.