



Contents lists available at [Journal IICET](#)  
**JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)**  
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)  
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



## Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor

Herman Herman<sup>\*)</sup>, Sri Hartini, May Mulyaningsih  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Oct 17<sup>th</sup>, 2022  
Revised Jan 02<sup>nd</sup>, 2023  
Accepted Jun 17<sup>th</sup>, 2023

#### Keyword:

Kepuasan kerja,  
Komitmen organisasi,  
Kewajiban terhadap organisasi,  
Loyalita pada organisasi

### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruhkepuasan kerja terhadap komitmen organisasi KetuaBUMDesa di Kabupaten Bogor, dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebanyak 30 responden dari 131 orang, dengan metode verifikasi yang dilakukan melalui metode dan analisis model persamaan Structural Equation Model (SEM) menggunakan software Lisrel 8.70. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung > t-tabel, atau  $10,55 > 1,96$ . Uji signifikansi dilakukan dengan uji t, pada taraf  $\alpha = 0,05$  dan diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,55 dan lebih besar dari 1,96. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh pada Komitmen terhadap Organisasi dapat diterima. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,60$  menunjukkan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil ini Ketua BUM Desa harus meningkatkan Komitmen Normatif melalui penguatan indikator memiliki kewajiban terhadap organisasi dan loyalitas pada organisasi. Kegiatan yang dapat dilaksanakan adalah ketika terpilih ketua BUM Desa harus dilakukan program orientasi dan pengenalan pekerjaan dan jabatan ketua BUM Desa atau berupa kegiatan prajabatan bagi ketua BUM Desa. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor program yang dapat dilaksanakan adalah dengan memenuhi dimensi Gaji/Upah dengan indikator gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, sesuai aturan yang ditetapkan, dapat meningkatkan semangat kerja, dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Ketua BUM Desa diharapkan dapat meningkatkan kinerja usaha BUM Desa sehingga BUM Desa dapat memenuhi kebutuhan gaji/upah bagi ketua dan pengurus BUM Desa.



© 2023 The Authors. Published by IICET.  
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Herman Herman,  
Universitas Pakuan, Bogor  
Email: [herman\\_fhz@unpak.ac.id](mailto:herman_fhz@unpak.ac.id)

### Pendahuluan

Desa merupakan unit terkecil dari negara yang terdekat dengan masyarakat dan secara riil langsung menyentuh kebutuhan masyarakat untuk disejahterakan (Anggraeni, 2016). Basis sistem kemasyarakatan di desa yang kokoh adalah kekuatan untuk mengembangkan sistem politik, sosial, budaya, dan ekonomi. Di Indonesia ada kurang lebih 74 ribu desa, di mana lebih dari 32 ribu desa masuk dalam status desa tertinggal. Kondisi ini sangat kontradiktif dengan tujuan otonomi daerah. Di era otonomi daerah, seharusnya menjadi perwujudan unjuk kekuatan di berbagai bidang, karena tujuan besar otonomi daerah adalah memperluas

kesejahteraan masyarakat, termasuk masyarakat desa (Prawitno et al., 2019). Kini desa menghadapi era baru. UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, hendak mengantarkan desa sebagai penyangga kehidupan (Republik Indonesia, 2014). Desa diharapkan menjadi mandiri secara sosial, budaya, ekonomi, bahkan politik. Pada PP Nomor 43 Tahun 2014 yang diubah melalui PP Nomor 47 Tahun 2015 menyebutkan desa mempunyai wewenang untuk mengatur sumber daya dan arah pembangunan (Peraturan Pemerintah, 2015). Berlakunya regulasi tentang desa membuka harapan bagi masyarakat desa untuk berubah. Desa memasuki era self governing community di mana Desa memiliki otonomi dan kewenangan dalam perencanaan, pelayanan publik, dan keuangan. Maka desa bukan lagi penunggu instruksi dari supra desa (Kecamatan, Kabupaten, Propinsi, dan Pusat). Untuk itu tumpuan dinamika kehidupan desa sangat bergantung pada partisipasi masyarakat dalam mendorong terbangunnya kesepakatan pengelolaan desa, mampu menumbuhkan dan mengembangkan nilai sosial, budaya, ekonomi, dan pengetahuan.

Pasal 87 UU menyatakan bahwa Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dapat dibentuk oleh Pemerintah Desa yang dikelola dengan semangat kekeluargaan dan kegotongroyongan untuk mendayagunakan segala potensi ekonomi, kelembagaan perekonomian, serta potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa (Republik Indonesia, 2014). Kemakmuran rakyat Indonesia sesuai mandat UUD 1945, atau kesejahteraan masyarakat yang sejati, diyakini harus dibangun mulai dari tataran desa. BUM Desa memberikan ruang pengambilan peran negara melalui Pemerintah Desa untuk mengelola sumber daya alam yang dimiliki desa dan bidang produksi yang penting bagi desa dan yang menguasai hajat hidup warga desa, yaitu dengan membentuk suatu badan usaha atau disebut dengan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa). Berbagai upaya pemerintah pusat maupun daerah yang bertujuan agar ekonomi dapat berkembang dan mandiri tapi belum juga dimaksimalkan. Apalagi dalam UU No 6/2014 tentang Penggunaan Dana Desa itu sudah berjalan tiga tahun, tapi penggunaannya oleh desa-desa di Kabupaten Bogor lebih terfokus pada fisik, tapi pemberdayaan masyarakatnya kurang. Selain itu, masih belum pahamnya aparat desa dalam menjalankan mekanisme sistem pengelolaan keuangan desa yang memang sudah ada aturannya.

Keberadaan BUM Desa ibarat dua sisi mata uang. Di satu sisi menyimpan potensi dan harapan bagi kehidupan masyarakat melalui optimalisasi potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia, di sisi yang lain BUM Desa memiliki permasalahan yang pelik (Herman & Armadi, 2021). Dari beberapa permasalahan, dapat disarikan menjadi dua permasalahan utama yaitu Sumber Daya Manusia dan aspek Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa dalam pengelolaan BUM Desa. Krisis Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu persoalan ranking atas bagi pembangunan desa terutama pendirian dan pengembangan BUM Desa. Hal ini ada kaitannya dengan peran ketua BUM Desa. Ketua BUM Desa memiliki peranan penting dalam mengaktifkan sekaligus mengembangkan BUM Desa. Tetapi pada kenyataannya banyak ketua BUM Desa yang gagal mengaktifkan sekaligus mengembangkan BUM Desa. Salah satu hal yang menyebabkannya adalah berkaitan dengan Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa. Rendahnya Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa dalam mengelola BUM Desa juga mengemuka di Kabupaten Bogor. Sedangkan jika menilik landasannya, BUM Desa berdiri karena kohesivitas sosial masyarakat desa dengan seluruh kesukarelaan untuk memajukan desa. Kedua hal ini akan memunculkan dilema pada tata kelola BUM Desa di mana BUM Desa dituntut bekerja profesional, di sisi lain harus mengakomodasi tuntutan penyerapan tenaga kerja lokal, di mana SDM lokal memiliki kapasitas dan kapabilitas yang terbatas. Sedangkan dari sisi sosial, keberadaan BUM Desa membawa perubahan yang signifikan. Di satu sisi, BUM Desa yang merupakan sebuah badan usaha yang dibentuk oleh masyarakat desa berdasar asas gotong royong dan keterbukaan dituntut agar melayani kebutuhan seluruh masyarakat, membuka akses yang luas bagi keterlibatan masyarakat dalam pengelolaan dan pengawasan. Sedangkan di sisi yang lain ada desakan dari masyarakat agar BUM Desa dikelola secara profesional agar mendatangkan keuntungan yang besar dan pengelolaan yang transparan. Keadaan tersebut memaksa BUM Desa dikelola secara sungguh-sungguh dan komitmen tinggi dari seluruh pengurus BUM Desa. BUM Desa di Kabupaten Bogor memang belum dikelola secara maksimal, banyak di antara para pengurus BUM Desa dalam mengelola BUM Desa masih belum menunjukkan kesungguhan. Hal ini menunjukkan betapa masih rendahnya tingkat Komitmen terhadap Organisasi para pengurus BUM Desa di Kabupaten Bogor.

Penulis melakukan wawancara dengan pengurus forum BUM Desa Kabupaten Bogor. Berikut adalah data hasil wawancara penulis dengan pengurus forum BUM Desa di Kabupaten Bogor, yang mana berdasarkan indikator komitmen afektif yaitu terdapat 71,1% ketua BUM Desa bermasalah dengan Komitmen Afektif. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa merasa senang pada saat bekerja di BUM Desa, Ketua BUM Desa bersedia bekerja sampai akhir jabatan di BUM Desa dan Ketua BUM Desa dapat beradaptasi dengan keadaan yang ada di BUM Desa. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang kurang senang atau terpaksa menjabat sebagai ketua BUM Desa, masih banyak ketua BUM Desa yang tidak mau bekerja sampai akhir jabatan di BUM Desa dan

masih banyak ketua BUM Desa sulit beradaptasi dengan keadaan di BUM Desa. Terdapat 60% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Berkelanjutan. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa ingin tetap di BUM Desa meskipun ada kesempatan bekerja diluar BUM Desa, Ketua BUM Desa ingin tetap di BUM Desa meskipun ada kesempatan jabatan lain di luar BUM Desa dan Ketua BUM Desa bersedia mengganti kerugian jika meninggalkan jabatan. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang akan meninggalkan BUM Desa ketika ada pekerjaan lain di luar BUM Desa, masih banyak ketua BUM Desa yang akan meninggalkan jabatan ketua BUM Desa ketika ada kesempatan jabatan lain di luar BUM Desa dan masih banyak ketua BUM Desa yang tidak mau mengganti kerugian jika meninggalkan BUM Desa. Terdapat 61,1% ketua BUM Desa bermasalah dalam Komitmen Normatif. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa ingin mempertahankan pekerjaan/jabatan, ketua BUM Desa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap BUM Desa dan ketua BUM Desa selalu bertanggung jawab terhadap jabatannya. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang tidak ingin mempertahankan jabatannya, masih banyak ketua BUM Desa yang tidak loyal pada BUM Desa dan masih banyak ketua BUM Desa yang kurang bertanggung jawab terhadap jabatannya.

Komitmen terhadap Organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi (Putra & Candana, 2020). Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang, dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai Komitmen terhadap Organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Haris, 2017). Komitmen terhadap Organisasi yang rendah dapat berujung pada keputusan ketua BUM Desa meninggalkan pekerjaannya. Pergerakan ketua BUM Desa berupa pengunduran diri, perpindahan ke luar unit organisasi, pemberhentian yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi BUM Desa, antara lain menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) pada kondisi BUM Desa dan peningkatan biaya pelatihan, menimbulkan permasalahan moral pada pengurus yang ada dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen karena ketua BUM Desa harus melakukan adaptasi kembali. Rendahnya Komitmen terhadap Organisasi bisa disebabkan karena rendahnya tingkat Kepuasan Kerja.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya Kepuasan Kerja (Pramastuti & Widodo, 2015). Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Yuliana et al., 2017). Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima ketua dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap ketua secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan Kerja merupakan respon afektif atau emosional pada berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga Kepuasan Kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja pada pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian pada situasi kerja (Hendri, 2012). Penilaian tersebut dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Oktaviani & Nurhayati, 2014). Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan Kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari Kepuasan Kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Ahmadiansah, 2016). Kepuasan Kerja bersifat individual di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan merupakan perbandingan apa yang telah diterima dari hasil yang telah dikerjakannya dengan apa yang diharapkannya. Kepuasan Kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik dan dinamis sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi serta ketua itu sendiri, selain itu Kepuasan Kerja adalah aspek pertama dalam membentuk komitmen terhadap organisasi (Susiani, 2014).

Penulis melakukan wawancara dengan pengurus forum BUM Desa Kabupaten Bogor. Berikut adalah data hasil wawancara penulis dengan pengurus forum BUM Desa di Kabupaten Bogor, yang mana berdasarkan indikator gaji yaitu terdapat 43,3% ketua BUM Desa bermasalah dengan Gaji. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa merasakan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan jabatan kerja.

Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang merasakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan jabatan yang diterima. Terdapat 63,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam Supervisi. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri, mampu bekerja di bawah pengawasan dan jabatan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri, belum mampu bekerja di bawah pengawasan dan jabatan yang diberikan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Terdapat 62,3% ketua BUM Desa bermasalah dalam Rekan Kerja. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengurus lain memiliki sikap keterbukaan dalam bekerja dan Pemerintah Desa selalu memberikan dukungan kepada ketua BUM Desa. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa tidak mendapatkan bantuan dari pengurus lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengurus lain tidak memiliki sikap terbuka dalam bekerja dan Pemerintah Desa kurang memberikan dukungan kepada ketua BUM Desa. Terdapat 70,8% ketua BUM Desa bermasalah dalam Pekerjaan itu Sendiri. Butir pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan kondisi apakah ketua BUM Desa selalu bertanggung jawab atas pekerjaan, memiliki kemampuan dalam bekerja, sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat bekerja dengan nyaman. Berdasarkan pada hasil pra survei masih banyak ketua BUM Desa yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang memiliki kemampuan dalam bekerja, kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia dan lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat bekerja kurang nyaman.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Haris, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kualitas layanan berada pada kategori cukup baik. Kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 18,93% terhadap kualitas layanan, komitmen organisasional memiliki pengaruh sebesar 29,79% terhadap kualitas layanan secara keseluruhan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kualitas layanan sebesar 48,72% sedangkan sisanya sebesar 51,28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh (Ilahi et al., 2017) menyatakan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, dan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja. Sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan pembaharuan, jika sebelumnya penelitian dilakukan pada perusahaan, maka dalam penelitian ini berbeda yang mana penelitian ini dilakukan terhadap ketua Bum desa di Kabupaten Bogor, maka tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor.

## Metode

Jenis penelitian menggunakan metode survei dengan teknik kausal, dan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Jangka waktu penelitian ini adalah time horizon yang bersifat cross-section yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi pada objek yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah ketua BUM Desa yang ada di Kabupaten Bogor, yang masing-masing BUM Desa berjumlah 1 orang. Jumlah BUM Desa di Kabupaten Bogor sebanyak 195 BUM Desa dari 39 Kecamatan di Kabupaten Bogor. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, maka penetapan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan Proportionale Random Sampling dengan menggunakan metode random sampling secara bersama-sama dengan seefektif dan seefisien mungkin. Oleh karena itu tahap pertama adalah menetapkan terlebih dahulu jumlah sampling. Ketua BUM Desa yang ada di Kabupaten Bogor yang akan dijadikan sampel setelah itu tahap kedua menetapkan jumlah responden yang ada di BUM Desa di Kabupaten Bogor. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan (change) dipilih menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan error margin 5%, dengan demikian jumlah ketua BUM Desa yang akan dijadikan sampel yang diambil dari populasi sebanyak 195 ketua BUM Desa adalah sebanyak 131 ketua BUM Desa yang ada di Kabupaten Bogor. Dalam melakukan pengujian tiap variabel, baik variabel laten eksogen, intervening maupun variabel laten endogen diukur dengan skala ordinal menggunakan instrumen kuisioner. Berikut ini adalah tabel untuk melakukan uji validitas sebagai berikut ini:

**Tabel 1.** Uji Validitas Indikator 1st order masing-masing variabel laten pada Komitmen terhadap Organisasi

Variabel Laten	Indikator	Standardized Loading Factor	t-hitung	Keterangan
<b>KA</b>	KA1	0,38	10,12	<i>valid dan significant</i>
	KA2	0,30	11,39	<i>valid dan significant</i>
	KA3	0,46	11,49	<i>valid dan significant</i>
	KA4	0,54	13,73	<i>valid dan significant</i>
	KA5	0,53	13,19	<i>valid dan significant</i>
	KA6	0,29	9,42	<i>valid dan significant</i>
	KA7	0,33	9,35	<i>valid dan significant</i>
<b>KB</b>	KB1	0,36	8,44	<i>valid dan significant</i>
	KB2	0,39	9,14	<i>valid dan significant</i>
	KB3	0,37	9,40	<i>valid dan significant</i>
	KB4	0,40	9,16	<i>valid dan significant</i>
	KB5	0,47	9,52	<i>valid dan significant</i>
	KB6	0,34	9,07	<i>valid dan significant</i>
<b>KN</b>	KN1	0,31	9,16	<i>valid dan significant</i>
	KN2	0,35	8,45	<i>valid dan significant</i>
	KN3	0,56	10,39	<i>valid dan significant</i>
	KN4	0,54	10,42	<i>valid dan significant</i>
	KN5	0,54	10,36	<i>valid dan significant</i>
	KN6	0,51	10,13	<i>valid dan significant</i>
	KN7	0,42	9,84	<i>valid dan significant</i>
	KN8	0,38	8,85	<i>valid dan significant</i>

Berdasarkan tabel 1 sebanyak 21 indikator teramati variabel Komitmen terhadap Organisasi dinyatakan lolos uji validitas.

Skala jawaban responden yang digunakan adalah skala Likert, yang terdiri atas lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tanpa pendapat/ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setiap pilihan memiliki bobot yang berbeda sebagaimana tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3.** Ukuran dan Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban responden		BobotPertanyaan	
		Positif	Negatif (*)
Sangat Setuju	(SS)	5	1
Setuju	(S)	4	2
Ragu-Ragu	(R)	3	3
Tidak Setuju	(TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1	5

Ukuran rasio dan ukuran ordinal Likert merupakan dua ukuran yang berbeda, dan jika digabungkan akan menghasilkan data yang tidak konsisten serta mengakibatkan bias atau kesalahan dalam pembahasan maupun kesimpulan penelitian. Oleh sebab itu, penulis akan menganalisis dan kemudian mengkonversi ukuran rasio tersebut kedalam 5 bobot skala sesuai dengan skala Likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Kedua data tersebut dikumpulkan dengan cara:

#### Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer. Metode yang digunakan adalah metode survei, dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner merupakan daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan kepada responden yaitu para ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor yang telah ditetapkan sebagai objek penelitian.

#### Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan diperlukan untuk mendapatkan data sekunder, untuk melengkapi data primer yang ada. Data sekunder diperoleh dengan penelaahan kepustakaan yang mencakup dasar teoritis, hasil penelitian terdahulu dari berbagai sumber yang relevan.

**Kuisisioner**

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dengan menggunakan kuisisioner, peneliti berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang memakai sampel dan menggunakan kuisisioner sebagai alat (instrumen) mengumpulkan data. Berdasarkan data primer kemudian dilanjutkan dengan uji verifikasi untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian verifikatif, yaitu penelitian yang berupaya menguji jawaban masalah atau menguji hasil pemikiran yang kebenarannya bersifat sementara (hipotesis) berdasarkan data empiris. Pengukuran data yang ada dalam kuisisioner dengan menggunakan skala penilaian (rating scale) terdapat 5 skala penilaian. Yang dirancang dan dikembangkan melalui analisis teoritik untuk menentukan validitas konstruk (construct validity) yaitu didasarkan pada teori-teori yang melandasi.

**Analisis Structural Equation Modelling (SEM)**

Sebelum dilakukan analisis SEM, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas kemudian mendeteksi adanya data outlier. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kosmogorov Smirnov di mana suatu taraf signifikansinya  $\alpha \geq 0,05$ . Outlier adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya yang muncul dalam bentuk nilai ekstrem baik untuk variabel tunggal atau kombinasi. Deteksi terhadap univariate outlier dapat dilakukan dengan menentukan nilai batas yang akan dikategorikan sebagai data outlier yaitu dengan cara mengkonversikan nilai data ke dalam skor standarized atau biasa disebut dengan z-score, yang memiliki nilai rata-rata (mean) sama dengan nol dan standar deviasi sama dengan satu. Langkah-langkah selanjutnya yang dilakukan dengan menggunakan analisis SEM adalah sebagai berikut:

**Spesifikasi Model (Model Specification)**

Langkah awal dalam analisis SEM adalah spesifikasi model, pada tahap ini peneliti akan mendefinisikan secara konseptual konstruk yang diteliti dengan menentukan dimensi atau indikatornya, selanjutnya arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan dihipotesiskan dengan jelas, dan yang lain penting adalah memiliki landasan teori yang kuat. Teori yang tidak mendukung model persamaan struktural yang dibangun, akan memberikan hasil yang tidak bermakna atau bias, karena tujuan dari SEM adalah untuk mengkonfirmasi teori atau menguji teori, bukan untuk memprediksi atau mengembangkan teori.

**Identifikasi (Identification)**

Persoalan identifikasi model dalam SEM adalah penting untuk mengetahui apakah model yang dibangun dengan data empiris yang dikumpulkan itu memiliki nilai yang unik ataukah tidak sehingga model tersebut dapat diestimasi. Jika model tidak memiliki nilai yang unik, maka model tersebut tidak diidentifikasi (unidentified). Penyebabnya karena informasi yang terdapat pada data empiris tidak cukup untuk menghasilkan solusi yang unik dalam menghitung parameter estimasi model.

**Estimasi (Estimation)**

Langkah estimasi model dilakukan setelah tahapan spesifikasi model dan identifikasi model. Sebelum melakukan estimasi model terlebih dahulu ditentukan metode estimasi apa yang akan digunakan dan mempertimbangkan berapa jumlah sampel yang dibutuhkan, karena hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap interpretasi hasil analisis penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode estimasi Maximum Likelihood (ML). Ukuran sampel yang disarankan Maximum Likelihood adalah 100-200.

**Evaluasi Model (Model Evaluation)**

Tahapan ini berkaitan dengan pengujian kecocokan antara model dengan data. Evaluasi model bertujuan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan, apakah model memiliki fit yang baik atau tidak. Evaluasi model dalam SEM dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model (measurement model) yaitu melalui analisis faktor konfirmatori atau confirmatory factor analysis (CFA) dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural (structural model). Secara keseluruhan dengan menilai kelayakan model melalui kriteria Goodness of Fit (GOF).

**Pengukuran Model**

Pengukuran model atau sering disebut outer model menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan konstruk laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten tersebut melalui analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis). Suatu variabel

memiliki validitas yang baik terhadap konstruk apabila t-value muatan faktornya  $\geq 1,96$  dan muatan faktor standarnya  $\geq 0,50$ . Untuk mengukur reliabilitas dalam SEM dapat menggunakan composite reliability (ukuran reliabilitas komposit) dan variance extracted measure (ukuran ekstrak varian). Reliabilitas suatu konstruk di hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + (\sum \text{Measurement Error})}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \text{Measurement Error}}$$

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian kausalitas adalah salah satu bentuk penelitian konklusif, yang memiliki tujuan utama untuk mencari hubungan sebab akibat antar variabel dengan variabel lainnya yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga termasuk dalam kategori penelitian verifikatif, yaitu penelitian yang berupaya menguji hasil pemikiran yang kebenarannya bersifat sementara (hipotesis) berdasarkan data empiris. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling) yang didasarkan pada evaluasi hubungan saling ketergantungan antar variabel dengan teknik analisis konfirmatori first order dan second order. Model persamaan struktural (SEM) merupakan suatu teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan antara analisis faktor analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogenous dan endogenous variabel dengan banyak indikator (Latan, 2012). Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau pengaruh, untuk menguji hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah SEM atau Structural Equation Modelling yang dioperasikan melalui program LISREL 8.70.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa suatu konstruk secara konseptual dapat dibentuk secara unidimensional dan multidimensional. Jika konstruk berbentuk multidimensional maka untuk menguji validitas konstruk dapat dilakukan dengan Second Order Confirmatory Analisis (2nd CFA). Dalam penelitian ini, konstruk berbentuk multidimensional, maka digunakan 2nd CFA. Second Order Confirmatory Analisis (2nd CFA) adalah model pengukuran yang terdiri dari dua tingkat. Tingkat pertama adalah sebuah CFA yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel teramati sebagai indikator-indikator dari variabel laten terkait. Tingkat kedua adalah sebuah CFA menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama sebagai indikator-indikator dari sebuah variabel laten tingkat dua.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $\eta_2$ ). Berdasarkan keterkaitan antar variabel, maka pengujian hipotesis statistika dan model persamaan struktural dapat dinyatakan sebagai berikut.

Kepuasan Kerja berpengaruh langsung pada Komitmen terhadap Organisasi. Hipotesis statistik mengenai pengaruh antara kedua variabel tersebut adalah:

$H_0 : \beta_{21} = 0$  Tidak terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi.

$H_1 : \beta_{21} \neq 0$  Terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi

Persamaan struktural dari pengaruh variabel tersebut adalah :

$$\eta_1 = \beta_{21}\eta_2 + \zeta_3$$

Keterangan :

$\eta_1$  = Kepuasan Kerja

$\eta_2$  = Komitmen terhadap Organisasi

$\zeta_3$  = Pengaruh lain diluar model

Tanda koefisien yang diharapkan untuk  $\beta_{21}$  adalah positif, artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif pada Komitmen terhadap Organisasi ( $\eta_2$ ). Uji signifikansi dilakukan dengan uji t, pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Analisis data dilakukan dengan menggunakan software Lisrel 8.7.

### Hasil dan Pembahasan

#### Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Validitas Variabel Konstruksi Variabel Komitmen Terhadap Organisasi ( $\eta^2$ )

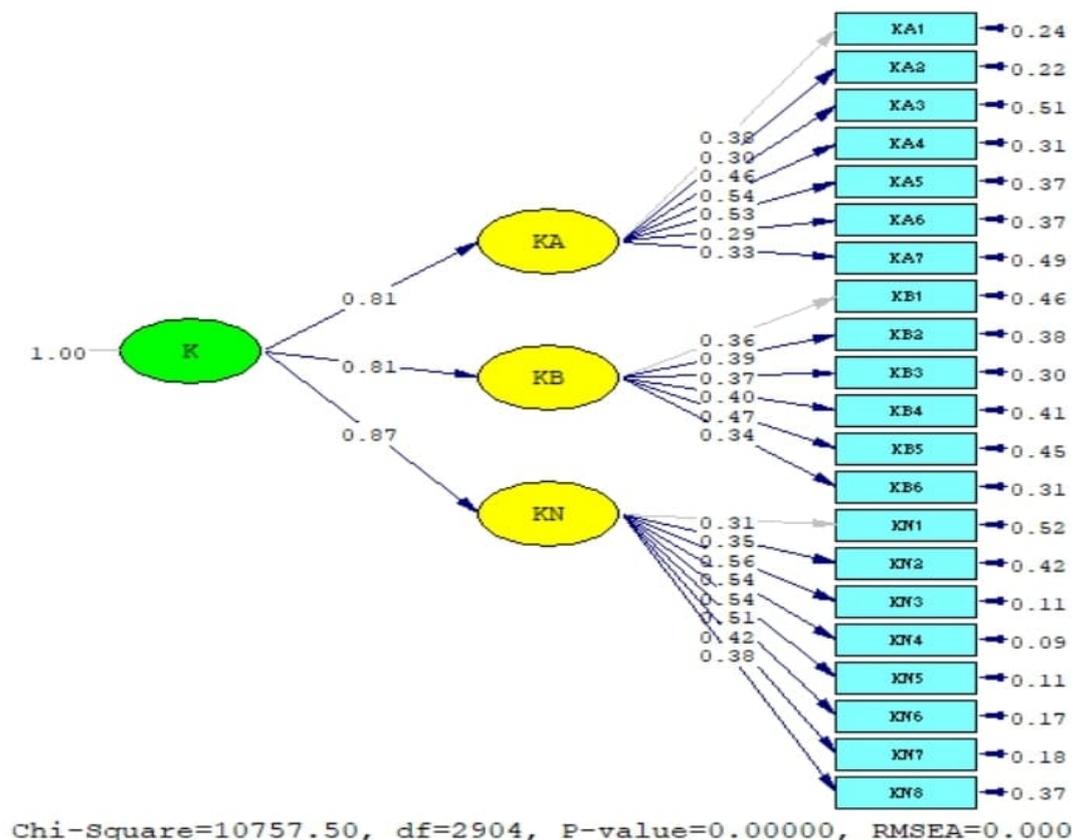
Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Komitmen terhadap Organisasi ( $\eta^2$ ) bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel-variabel teramati sebagai indikator-indikator dari variabel laten dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji Validitas Indikator Komitmen terhadap Organisasi pada model SEM

Variabel	Loading	t-Statistik	Keterangan	
K	KA	0,81	13,57	valid dan significant
	KB	0,81	10,42	valid dan significant
	KN	0,87	9,73	valid dan significant

Keterangan: jika t-statistik > t-tabel (1,96) maka valid dan significant

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai loading dari hubungan variabel indikator KA, KB dan KN dengan konstruk Komitmen terhadap Organisasi ( $\eta^2$ ) masing-masing memiliki nilai t-statistik > 1,96 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian semua indikator dapat dikatakan valid untuk mengukur Komitmen terhadap Organisasi ( $\eta^2$ ). Hasil 2nd CFA Variabel Komitmen terhadap Organisasi disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 1.** 2nd CFA Variabel Komitmen terhadap Organisasi

Keterangan :

- KA : Komitmen Afektif
- KB : Komitmen Berkelanjutan
- KN : Komitmen Normatif

**Tabel 5.** Goodness of Fit Index (GOFI) Variabel Komitmen terhadap Organisasi

GOFI	Nilai Hasil Hitung	Nilai Standar untuk Kecocokan Baik	Kesimpulan
RMSEA	0,067	$\leq 0,08$	Good Fit
NFI	0,95	$\geq 0,95$	Good Fit
NNFI	0,95	$\geq 0,95$	Good Fit
CFI	0,97	$\geq 0,95$	Good Fit
IFI	0,97	$\geq 0,90$	Good Fit
RFI	0,96	$\geq 0,90$	Good Fit
Std. RMR	0,097	$\leq 0,10$	Good Fit
GFI	0,92	$\geq 0,90$	Good Fit
AGFI	0,98	$\geq 0,90$	Good Fit

Dari tabel 5 terlihat bahwa untuk variabel laten Komitmen terhadap Organisasi secara keseluruhan mempunyai kecocokan yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan model untuk variabel tersebut baik.

#### Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Validitas Variabel Konstruksi Variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ )

Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel-variabel teramati sebagai indikator-indikator dari variabel laten dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.** Uji Validitas Indikator Kepuasan Kerja pada model SEM

Variabel	Loading	t-Statistik	Keterangan	
KK	GU	0,87	6,69	<i>valid dan significant</i>
	SU	0,98	7,37	<i>valid dan significant</i>
	RK	0,95	10,32	<i>valid dan significant</i>
	PK	0,68	6,93	<i>valid dan significant</i>

Keterangan : jika t-statistik > t-tabel (1,96) maka *valid dan significant*

Sumber : Data Primer diolah Peneliti dengan Lisrel 8.70

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai loading dari hubungan variabel indikator GU, SU, RK dan PK dengan konstruk Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) masing-masing memiliki nilai t-statistik > 1,96 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian semua indikator dapat dikatakan valid untuk mengukur Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ). Dari tabel 7 sebanyak 18 indikator teramati variabel Kepuasan Kerja dinyatakan lolos uji validitas.

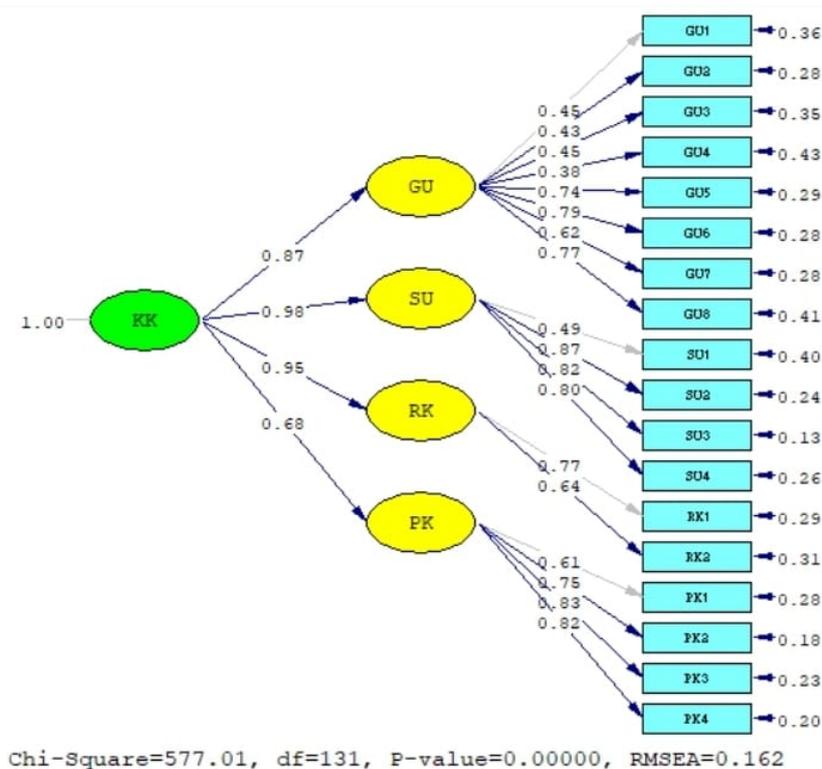
**Tabel 7.** Uji Validitas Indikator 1st order masing-masing variabel laten pada Kepuasan Kerja

Variabel Laten	Indikator	Standardized Loading Factor	t-hitung	Keterangan
GU	GU1	0,45	5,79	<i>valid dan significant</i>
	GU2	0,43	5,95	<i>valid dan significant</i>
	GU3	0,45	5,75	<i>valid dan significant</i>
	GU4	0,38	5,00	<i>valid dan significant</i>
	GU5	0,74	7,09	<i>valid dan significant</i>
	GU6	0,79	7,20	<i>valid dan significant</i>
	GU7	0,62	6,80	<i>valid dan significant</i>
	GU8	0,77	6,84	<i>valid dan significant</i>
SU	SU1	0,49	7,16	<i>valid dan significant</i>
	SU2	0,87	7,78	<i>valid dan significant</i>
	SU3	0,82	8,01	<i>valid dan significant</i>
	SU4	0,80	7,63	<i>valid dan significant</i>
RK	RK1	0,77	2,73	<i>valid dan significant</i>
	RK2	0,64	9,39	<i>valid dan significant</i>
PK	PK1	0,61	7,61	<i>valid dan significant</i>
	PK2	0,75	10,38	<i>valid dan significant</i>
	PK3	0,83	10,25	<i>valid dan significant</i>
	PK4	0,82	10,44	<i>valid dan significant</i>

Keterangan : jika t-statistik > t-tabel (1,96) maka *valid dan significant*

Sumber : Data Primer diolah Peneliti dengan Lisrel 8.70(Wijanto, 2008)

Hasil 2nd CFA Variabel Kepuasan Kerja disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2. 2nd CFA Variabel Kepuasan Kerja

Keterangan :

- GU : Gaji/Upah
- SU : Supervisi
- RK : Rekan Kerja
- PK : Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 8. Goodness of Fit Index (GOFI) Variabel Kepuasan Kerja

GOFI	Nilai Hasil Hitung	Nilai Standar untuk Kecocokan Baik	Kesimpulan
RMSEA	0,087	≤ 0,08	Good Fit
NFI	0,95	≥ 0,95	Good Fit
NNFI	0,97	≥ 0,95	Good Fit
CFI	0,98	≥ 0,95	Good Fit
IFI	0,98	≥ 0,90	Good Fit
RFI	0,97	≥ 0,90	Good Fit
Std. RMR	0,090	≤ 0,10	Good Fit
GFI	0,96	≥ 0,90	Good Fit
<b>AGFI</b>	<b>0,92</b>	<b>≥ 0,90</b>	<b>Good Fit</b>

Dari tabel 8 terlihat bahwa untuk variabel laten Kepuasan Kerja secara keseluruhan mempunyai kecocokan yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan model untuk variabel tersebut baik.

**Hasil Estimasi Model**

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat uji dimensionalitas indikator-indikator pembentuk masing-masing variabel laten dengan uji 2nd CFA, maka selanjutnya dilakukan uji kesesuaian struktur model yang diujikan. Untuk keperluan ini maka nilai setiap indikator teramati dalam setiap dimensi rata-rata, sehingga diperoleh skor rata-rata setiap dimensi dalam setiap variabel yang digunakan untuk analisis berikutnya. Dari hasil printed output dan hybrid model diperoleh: 1) *Offending estimate*, dari hasil pemeriksaan tidak ditemukan

adanya negative error variance; 2) *Standardized loading factor*, tidak ditemukan yang nilainya  $< 0,05$ ; 3) Nilai *t-value*, dari hasil pemeriksaan secara umum memiliki nilai lebih besar dari batas *t-tabel* (1,96)

Berdasarkan hasil pemeriksaan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi muatan faktor dari model adalah baik.

### Uji Kecocokan Model

Uji kecocokan keseluruhan model (overall model fit) berkaitan dengan analisis terhadap goodness of fit (GOF) dengan hasil analisis sebagai berikut: 1) Nilai goodness of index (GFI) sebesar 0,91 berarti lebih besar dari 0,90, hal ini menunjukkan kecocokan model (good fit); 2) Nilai root mean square of approximation (RMSEA) sebesar 0,047 menunjukkan kecocokan model adalah baik (good fit); 3) Nilai adjusted goodness of fit index (AGFI) sebesar 0,96 dan lebih besar dari 0,90. Hal ini menunjukkan kecocokan model adalah baik (good fit); 4) Nilai normal fit index (NFI) sebesar 0,96 berarti  $\geq 0,90$ , maka kecocokan model adalah baik (good fit); 5) Nilai comparative fit index (CFI) adalah 0,99 berarti  $\geq 0,90$ , maka kecocokan model adalah baik (good fit); 6) Nilai incremental fit index (IFI) adalah 0,99 berarti  $\geq 0,90$ , maka kecocokan model adalah baik (good fit); 7) Nilai relative fit index (RFI) adalah 0,95 berarti  $\geq 0,90$ , maka kecocokan model adalah baik (good fit); 8) Nilai parsimony goodness of fit index (PGFI) adalah 0,63 berarti  $\geq 0,60$ , maka kecocokan model adalah baik (good fit).

Berdasarkan kriteria kebaikan model SEM, semua indikator GOF sudah memiliki nilai yang Good Fit sehingga model SEM yang terbentuk sudah dalam kategori Good Model.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) Terhadap Komitmen Organisasi ( $\eta_2$ ) Berdasarkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) pada Komitmen terhadap Organisasi ( $\eta_2$ ), maka disusun hipotesis statistika sebagai berikut:**

$H_0 : \beta_{21} = 0$  Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi.

$H_1 : \beta_{21} \neq 0$  Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menggambarkan Kepuasan Kerja ( $\eta_1$ ) berpengaruh pada Komitmen terhadap Organisasi ( $\eta_2$ ). Persamaan struktural dari pengaruh variabel tersebut adalah sebagai berikut :

$$\eta_2 = 1,01 \eta_1 + \zeta_1 ; \quad \text{Errorvar} = 0.40, R^2 = 0.60$$

(0,14)  
10,55

Keterangan :

$\eta_1$  = Kepuasan Kerja  
 $\eta_2$  = Komitmen terhadap Organisasi  
 $\zeta_1$  = Pengaruh lain diluar model

Tanda koefisien hasil pengujian model untuk  $\beta_{21}$  adalah positif sebesar 1,01. Artinya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif pada Komitmen terhadap Organisasi, ini menunjukkan setiap usaha meningkatkan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Komitmen terhadap Organisasi sebesar 1,01 satuan.

**Tabel 9.** Uji Hipotesis Ketiga Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi

Variabel	Standarized Loading Factor	t-value	Simpulan Statistik
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Komitmen terhadap Organisasi	1,01	10,55	Didukung data
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ Komitmen terhadap Organisasi		Kesimpulan	
Hipotesis ketiga diterima			

Sumber : Data Primer diolah Peneliti dengan Lisrel 8.70

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *t-hitung*  $>$  *t-tabel*, atau  $10,55 > 1,96$ . Uji signifikansi dilakukan dengan uji *t*, pada taraf  $\alpha = 0,05$  dan diperoleh nilai *t-hitung* sebesar 10,55 dan lebih besar dari 1,96. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh pada Komitmen terhadap Organisasi dapat diterima. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,60$  menunjukkan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang

dilakukan oleh (Ilahi et al., 2017) menyatakan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Serta Penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Rejeki & Wulansari, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja sangat berperan penting dalam timbulnya komitmen organisasional, berarti komitmen organisasional lebih dipengaruhi oleh factor lainnya, seperti kepuasan karyawan dan tingginya gaji.

## Simpulan

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat bukti pengaruh langsung Kepuasan Kerja pada Komitmen terhadap Organisasi ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor. Artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung pada Komitmen terhadap Organisasi. Pengaruh Kepuasan Kerja ini diukur melalui empat dimensi dan dimensi yang memiliki nilai paling dominan membentuk konstruk Kepuasan Kerja dengan kontribusi nilai standard loading factor paling tinggi adalah dimensi Gaji/Upah dengan indikator paling tinggi adalah Gaji/Upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian maka peningkatan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Komitmen terhadap Organisasi.

## Referensi

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236.
- Anggraeni, M. R. R. S. (2016). Peranan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Pada Kesejahteraan Masyarakat Pedesaan Studi Pada Bumdes Di Gunung Kidul, Yogyakarta. *Modus*, 28(2), 155–168.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 135–151.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Herman, H., & Armadi, D. A. (2021). PELATIHAN PENGUATAN DAYA SAING BADAN USAHA MILIK DESA DI KECAMATAN TAMANSARI KABUPATEN BOGOR. *Rural Development For Economic Resilience (RUDENCE)*, 1(1).
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Oktaviani, R. R. M., & Nurhayati, I. (2014). Pengaruh komitmen profesi terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi (studi pada karyawan kantor konsultan pajak di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 21(1).
- Peraturan Pemerintah. (2015). *PP No. 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014*.
- Pramastuti, Y. I., & Widodo, P. B. (2015). Leader member exchange (LMX) dan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Dua Kelinci Pati. *Jurnal Empati*, 4(4), 245–249.
- Prawitno, A., Rahmatullah, R., & Safriadi, S. (2019). Analisis Peranan Badan Usaha Milik Desa (Bum Desa) Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Desa Di Kabupaten Gowa. *KRITIS: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*, 50–60.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susiani, V. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada turnover intention*. Udayana University.
- Wijanto, S. H. (2008). Structural equation modeling dengan Lisrel 8.8. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).