

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI BERAFILIASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang)**

Jalu Tri Pamungkas
Program Studi Manajemen S1
Univesitas Putra Bangsa
djjaloeaffan@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Berafiliasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang). Metode penelitian bersifat kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi, sementara hasil perhitungan mediasi diuji dengan analisis jalur dan *sobel test* dengan bantuan program *SPSS for Windows version 25.0*.

Hasil penelitan adalah sebagai berikut : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Quality Of Work Life*, Motivasi Berafiliasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Quality Of Work Life and Affiliation Motivation Influence on Organizational Commitment Through Job Satisfaction (Study on Village Apparatus in Gombang District). The research method is quantitative, the data obtained are based on answers from respondents to the questionnaire, analyzed by statistical techniques of multiple linear regression analysis, the regression model is tested with classical assumptions in order to meet the requirements and is feasible to use to predict the effect of independent variables on the dependent variable. The results of the regression calculations were tested by t-test and the coefficient of determination, while the results of the mediation calculations were tested by path analysis and sobel tests with the help of the SPSS for Windows version 25.0 program. The research results are as follows: Quality of work life has a significant effect on job satisfaction. Affiliation motivation has a significant effect on job satisfaction. Quality of work life has no significant effect on organizational commitment. Affiliation motivation has a significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. Quality of work life has a significant effect on organizational commitment through job satisfaction. Affiliation motivation has a significant effect on organizational commitment through job satisfaction.

Keywords: *Quality Of Work Life, Affiliation Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Pemerintahan Desa adalah lembaga pemerintahan desa yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa. Lembaga pemerintahan desa di atur oleh undang-undang desa No. 6 Tahun 2014 tentang desa. Dalam pasal 202 Undang-undang No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) bahwa pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa, dan Perangkat Desa. Perangkat desa bagian dari unsur pemerintah desa yang terdiri dari sekretaris desa (sekdes) dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur pemerintah desa di bawah naungan Kepala Desa (KADES). Adapun perangkat desa lainnya yang dimaksud biasanya jumlah dan sebutannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang biasa dikenal dengan sebutan Kepala Urusan (KAUR)/ Kepala Seksi (KASI) dan unsur kewilayahan/ Kepala Dusun (KADUS) yang ada di setiap Pemerintahan Desa.

Secara administratif wilayah Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 26 kecamatan, salah satu diantaranya adalah Kecamatan Gombang. Kecamatan Gombang terletak di sebelah barat pusat Kota Kebumen. Aparatur Pemerintahan Desa di Kantor Kecamatan Gombang terdiri dari 12 Desa dan 2 kelurahan dengan jumlah perangkat sekitar 120 orang dengan latar pendidikan, SMP, SMK, D3, S1. Maju mundurnya sebuah desa, sangat bergantung pada Kepala Desa dan kinerja dari para perangkat desa. Sebagai sumber daya manusia utama di pemerintahan desa, perangkat desa dituntut bekerja maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (misalnya pembuatan surat keterangan pindah, surat pengantar numpang nikah (NA), surat pengantar SKCK, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan lahir, surat keterangan domisili, surat keterangan usaha), dan lain sebagainya.

Sebagai sumber daya utama demi tercapainya visi dan misi organisasi, selain bekerja secara profesional perangkat desa tentunya diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Nimran dan Amirullah, 2011:36). Perangkat desa di kecamatan Gombang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, berdasarkan hasil wawancara para perangkat desa menganggap instansi tempatnya bekerja sebagai salah satu bagian dari dirinya mereka mencurahkan perhatiannya secara totalitas demi tercapainya visi misi, dan tentunya mereka berharap perangkat desa menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan

dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Suarjana (2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat diambil kesimpulan apabila seorang perangkat desa memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan komitmen akan organisasi tempatnya bekerja juga akan tinggi.

Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para perangkat desa mempengaruhi perilaku perangkat desa dalam kondisi kerja sehari-hari. Kepuasan kerja memotivasi perangkat desa untuk komitmen dengan sendirinya terhadap instansi tempatnya bekerja tanpa melalui paksaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para perangkat desa menyatakan puas selama bekerja menjadi perangkat desa, mereka mendapatkan gaji yang sesuai serta pekerjaan yang nyaman.

Menurut nawawi (2001:67) *quality of work life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan caramengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Hal ini dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Gombang dan berdampak pada komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang tersebut, seperti salah satu temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menyatakan bahwa *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh ayal *et.all* (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Berdasarkan hasil wawancara mereka merasa *quality of work life sudah sangat baik*, dari instansi tempatnya bekerja mereka mendapatkan gaji yang sesuai, mendapatkan tunjangan tanah bengkok yang dapat mereka tanami yang tentunya ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka selama bekerja di instansi (balai desa).

Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010). Hal ini dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Gombang dan berdampak pada komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang tersebut, seperti salah satu temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ,dan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja
(Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang)

Fenomena di lapangan menunjukkan perangkat desa di wilayah Kecamatan Gombang memiliki motivasi berafiliasi yang cukup tinggi. Hal ini dilihat dari sikap semangat yang mereka tunjukkan saat bekerja. Mereka sangat tanggap terhadap keadaan yang ada. Mereka ramah dan kooperatif serta memiliki jiwa sosial yang tinggi, mereka juga suka berinteraksi, bersosialisasi, namun belum semua perangkat desa memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi, ada juga dari mereka yang pendiam dan jarang berinteraksi dengan rekan kerjanya.

Beberapa uraian tersebut di atas menyebabkan perlunya diadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Berafiliasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang)**”.

METODE

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Nimran dan Amirullah, 2011:36). Luthans (2006), menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai tiga indikator yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
- b. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi
- c. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2009:107) adalah:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji/pembayaran
- c. Kepuasan terhadap kesempatan promosi
- d. Kepuasan terhadap atasan
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

3. *Quality Of Work Life*

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2009),

mengungkapkan bahwa lingkungan dengan *quality of work life tinggi* ditandai oleh karakteristik berikut:

- a. Pekerja berpeluang mempengaruhi keputusan.
- b. Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
- c. Pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
- d. Pekerja mendapatkan umpan balik bersifat konstruktif
- e. Pekerja senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi.
- f. Pekerja merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang
- g. Pekerja merasakan adanya keamanan kesempatan kerja

4. Motivasi berafiliasi

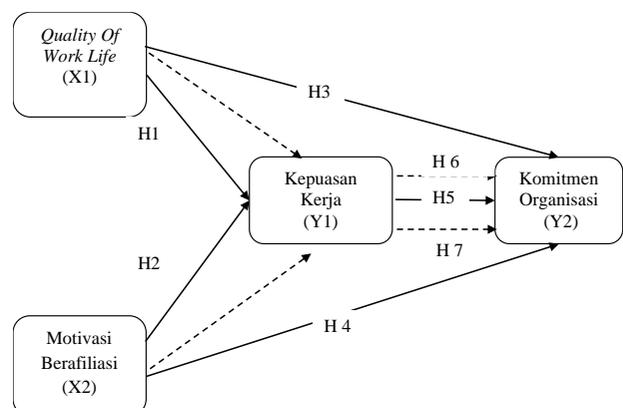
Motivasi berafiliasi atau biasa disebut kebutuhan berafiliasi merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Priansa, 2010). Adapun batasan motivasi berafiliasi dalam penelitian ini menurut Ciptiono (2005) yaitu sebagai berikut:

- a. Bersifat sosial
- b. Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*)
- c. Adanya keinginan untuk bersahabat dengan orang lain
- d. Suka berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian

Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu, *quality of work life* dan motivasi berafiliasi, dan variabel *dependent* (terikat) adalah komitmen organisasi, serta variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pemediasi).

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang)

- H1: *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
- H2: Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
- H3: *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
- H4: Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
- H6: *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
- H7: Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel *quality of work life* dan motivasi berafiliasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Subjek penelitian ini adalah perangkat desa di kecamatan Gombang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probably sampling*, penulis memilih *simple random sampling*, dimana *simple random sampling* merupakan mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 60 orang, ini diutamakan agar sampel yang di ambil memenuhi 50% dari populasi.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, uji Sobel dan analisis jalur menggunakan SPSS 25.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS for windows versi 25.00, menggunakan *level of significance*, dengan rumus $df = n - 2$, dimana: $df = 60 - 2 = 58$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,2542$.

Tabel 1 Hasil Uji validitas

| Variabel | Butir | Signifikan | Status |
|----------------------------------|-------|------------|--------|
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | 7 | Signifikan | Valid |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | 4 | Signifikan | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 5 | Signifikan | Valid |
| Komitmen Organisasi (Y2) | 3 | Signifikan | Valid |

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha Minimum | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|------------------------------|------------------|------------|
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | 0,60 | 0,812 | Reliabel |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | 0,60 | 0,614 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y1) | 0,60 | 0,717 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y2) | 0,60 | 0,746 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | .998 | 1.002 |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | .998 | 1.002 |

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

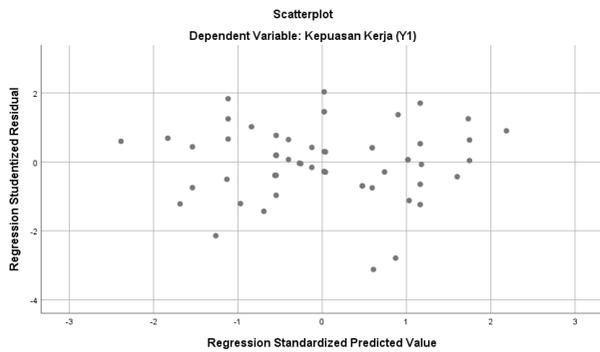
| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | .921 | 1.086 |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | .630 | 1.586 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | .593 | 1.687 |

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena

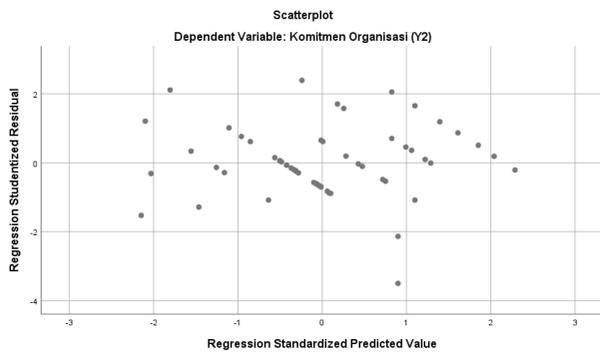
itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



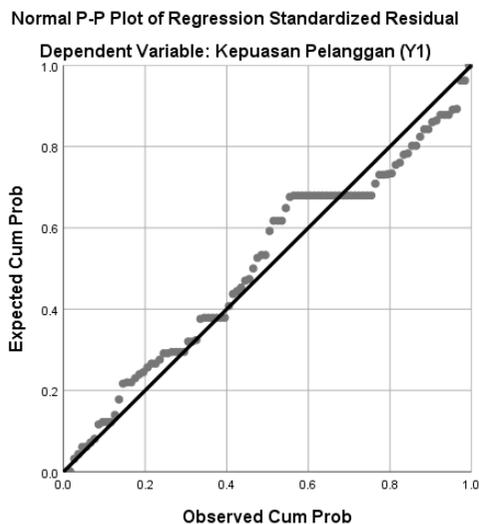
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

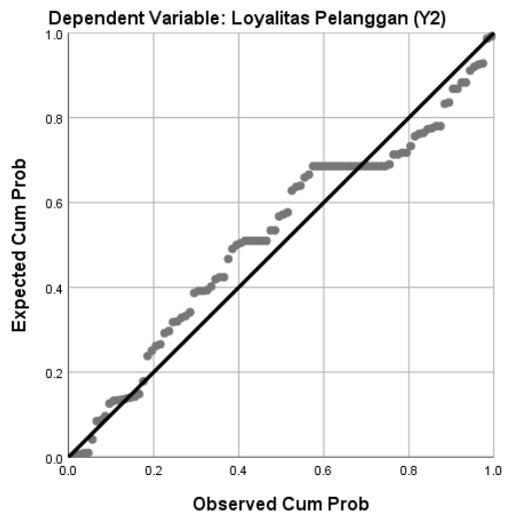
Uji Normalitas

Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t Sub Struktural I Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | .592 | 2.690 | | .220 | .827 |
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | .208 | .095 | .223 | 2.184 | .033 |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | .810 | .140 | .589 | 5.768 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

1. Hubungan *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja. Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *quality of work life* sebesar $0,033 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,184 > t_{tabel} 2,002$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.
2. Hubungan Motivasi Berafiliasi dan Kepuasan Kerja. Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $5.768 > t_{tabel} 2,002$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 di terima yang berarti motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang)

terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

Tabel 6. Uji t Sub Struktural II

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | .889 | 1.161 | | .766 | .447 |
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | -.031 | .043 | -.054 | -.718 | .476 |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | .283 | .076 | .338 | 3.716 | .000 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | .368 | .057 | .604 | 6.446 | .000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y2)

1. Hubungan *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *quality of work life* sebesar $0,476 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -0,718 < t_{tabel} 2,003$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 ditolak yang berarti *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

2. Hubungan Motivasi Berafiliasi dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,716 > t_{tabel} 2,003$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H4 diterima yang berarti motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 6,446 > t_{tabel} 2,003$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H5 diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .638 ^a | .407 | .386 | 1.74513 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berafiliasi (X2), *Quality Of Work Life* (X1)

b. Dependent Variable:Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,386, artinya 38,6% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *quality of work life* dan motivasi berafiliasi, sedangkan sisanya 38,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .842 ^a | .708 | .693 | .75313 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Y1),

Motivasi Berafiliasi (X2), *Quality Of Work Life* (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,693, artinya 69,3% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *quality of work life*, motivasi berafiliasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 47,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 9. Uji Korelasi Correlations

| | | Kualitas Pelayanan (X1) | Kualitas produk (X2) |
|----------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|
| <i>Quality Of Work Life</i> (X1) | Pearson Correlation | 1 | .042 |
| | Sig. (2-tailed) | | .752 |
| | N | 60 | 60 |
| Motivasi Berafiliasi (X2) | Pearson Correlation | .042 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .752 | |
| | N | 60 | 60 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 9. di atas, nilai korelasi variabel *quality of work life* (X1) dan variabel motivasi berafiliasi (X2), adalah sebesar 0,042 artinya antara variabel *quality of work life* (X1) dan variabel motivasi berafiliasi (X2) memiliki tingkat korelasi yang sangat lemah.

Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) lewat variabel *intervening* (M) (Ghozali, 2018: 248-249). *Sobel test* dalam penelitian ini dihitung menggunakan kalkulator *sobel-test* yang diakses melalui [website http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm](http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm):

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 10
Uji Sobel Sub Struktural I

| Test Statistic | Standar Error | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 2.07348289 | 0.03691567 | 0.03812736 |

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic* 2,07348289 > 2,003 dan *p-value* < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

2. Pengaruh Motivasi Berafiliasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja .

Tabel 11
Uji Sobel Sub Struktural II

| Test Statistic | Standar Error | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 4.30871164 | 0.06918077 | 0.00001642 |

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic* 4,30871164 > 2,003 dan *p-value* < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*quality of work life* dan motivasi berafiliasi) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} 2,184 > t_{tabel} 2,002 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat *quality of work life* dari perangkat desa di kecamatan gombang maka kepuasan kerja perangkat desa di kecamatan gombang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menyatakan bahwa *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pihak Desa di Kecamatan Gombang diharapkan dapat selalu menjaga *quality of work life* yang diberikan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, misalnya dengan cara memberikan kesempatan kepada perangkat desa untuk berpartisipasi memberikan ide-idenya untuk instansi.

2. Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh

angka 5.768 > t_{tabel} 2,002 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi berafiliasi dari perangkat desa di kecamatan gombang maka perangkat desa di kecamatan gombang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pihak Desa di Kecamatan Gombang untuk meningkatkan motivasi berafiliasi dari para perangkat desa, salah satunya dengan cara meningkatkan komunikasi diantara para perangkat desa.

3. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} -0,718 < t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,476 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat *quality of work life* dari perangkat desa di Kecamatan Gombang maka tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan gombang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayal *et.all* (2019) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pihak Desa di Kecamatan Gombang diharapkan dapat selalu menjaga *quality of work life* yang diberikan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, misalnya dengan cara memberikan kesempatan kepada perangkat desa untuk berpartisipasi memberikan ide-idenya untuk instansi.

4. Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka t_{hitung} 3,716 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi berafiliasi dari perangkat desa di Kecamatan Gombang maka komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pihak Desa di Kecamatan Gombang untuk meningkatkan motivasi berafiliasi dari para perangkat desa, salah satunya

dengan cara meningkatkan komunikasi diantara para perangkat desa.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 6,446 > t_{tabel} 2,003$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan dari perangkat desa di Kecamatan Gombang maka komitmen organisasi para perangkat desa di Kecamatan Gombang juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pihak Desa di Kecamatan Gombang untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para perangkat desa, salah satunya dengan cara memberikan tambahan tunjangan kepada Perangkat Desa yang dianggarkan melalui Pendapatan Asli Desa (PAD) sesuai beban kerja, tanggung jawab dan kinerja Perangkat Desa masing-masing.

6. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic* $2,07348289 < 2,003$ dan *p-value* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Artinya, bahwa variabel kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening, maka dengan demikian hipotesis keenam diterima yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan Gombang. Artinya, hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi para perangkat desa di Kecamatan Gombang didorong adanya kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada *quality of work life* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmy (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga terbukti menjembatani pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi.

7. Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic* $4,30871164 < 2,003$ dan *p-value* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Artinya, bahwa variabel kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening, maka dengan demikian hipotesis ketujuh di terima yang menyatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada perangkat desa di Kecamatan

Gombang. Artinya, hubungan antara motivasi berafiliasi dengan komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang didorong adanya kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi berafiliasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi para perangkat desa di Kecamatan Gombang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizqa Purnamasari dan Palupiningdyah (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antar motivasi kerja dan komitmen organisasional

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh *quality of work life* dan motivasi berafiliasi melalui kepuasan kerja studi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang dengan responden sebanyak 60 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *quality of work life* maka kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Gombang juga akan meningkat.
2. Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi berafiliasi maka kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Gombang juga akan meningkat.
3. *Quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Artinya semakin tinggi *quality of work life* maka komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang akan menurun.
4. Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi berafiliasi maka komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang juga akan meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi berafiliasi maka komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Gombang juga akan meningkat.
6. *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Artinya, hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang didorong adanya kepuasan kerja
7. Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Artinya, hubungan antara motivasi berafiliasi dengan komitmen organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Gombang didorong adanya kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, hera, Dzaki, dan Iskandar Dadang, 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT chitose international tbk). E-proceeding of

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja
(Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang)

management, manajemen bisnis
telekomunikasi dan informatika universitas
telkom. e-Proceeding of Management.2(2),
123

- Ayal *et.all* 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder*. Riau: Universitas Sam Ratulangi.
- Ciptiono, Agus. 2005. *Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi dan Motif Kekuasaan terhadap Kinerja Pekerja pada Kantor BRI Unit Cabang Sleman*. Sleman
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmy, Irfan. 2021. *Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. Kebumen: Universitas Putra Bangsa.
- Priansa, Donni Juni. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rizqa Purnamasari Dan Palupiningdyah. 2017. *Pengaruh Person-Organization Fit Dan Motivasi Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang,
- Suarjana, Anak Agung Gde Mantra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar*. Bali: Politeknik Negeri Bali.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Herry. 2020. *Pengaruh Motivasi Berafiliasi Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Semarang: Politeknik Bumi Akpelni Semarang.