

## **“PENGARUH *TASK IDENTITY*, *TASK SIGNIFICANCE*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP AL AMANAH”**

Oleh:

**FIKA RAHMANITA**

*Dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Pamulang  
fikarahmanita@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *task identity*, *task significance*, kepuasan kerja, terhadap kinerja.

Metode survei digunakan, dengan *purposive sampling* dipilih sebagai teknik pengambilan sampel. Sampel terdiri dari 24 responden. Dimana variabel dalam penelitian bisa memperkuat atau justru menjadi kelemahan yang berperan untuk hubungan antara *task identity*, *task significance*, kinerja, dan kepuasan kerja. Kemudian, variabel yang memiliki hubungan terkuat adalah faktor utama yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *task identity*, *task significance* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, namun *task identity* dan *task significance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Task identity* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru SMP Al Amanah, perlu ditingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi *task identity*.

**Kata kunci:** *task identity*, *task significance*, kepuasan kerja, kinerja

### **A. LATAR BELAKANG**

Guru adalah orang yang diberikan tanggungjawab menyampaikan materi pembelajaran di lingkungan formal. Kinerja guru tidak terbatas pada penyampaian materi saja, namun juga membentuk karakter siswa yang beriman dan berakhlak. Undang-

Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 menyatakan tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kinerja menurut Bernardin dan Russell yang dikutip oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja meliputi kedisiplinan, kemampuan bekerja sama karyawan, inisiatif dalam memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan dengan aktif memberikan ide untuk efektivitas grup dan organisasi dalam pencapaian goal, kemampuan dalam menghemat dan melakukan pencegahan kerusakan terhadap alat dan fasilitas kantor. Kinerja guru perlu menjadi fokus perhatian sekolah karena selain menentukan bagaimana iman dan akhlak generasi muda ke depan, kinerja juga merupakan hasil kerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan untuk

mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Model pengembangan organisasi Cummings dan Worley (2008) menunjukkan *task identity* dan *task significance* mempengaruhi kinerja. Identitas tugas adalah sejauh mana pekerjaan memerlukan penyelesaian keseluruhan pekerjaan (Cummings dan Worley, 2008). Identitas tugas diperlukan untuk memberikan informasi yang jelas mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan dari awal hingga akhir, sehingga tidak ada bagian dari tugas yang lepas dari tanggungjawab guru baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun dalam perencanaannya.

Tanggungjawab besar yang dipikul guru dalam mencapai tujuan pendidikan nasional menunjukkan dampak pekerjaan yang signifikan. Dampak tugas akan memberikan tanggungjawab yang lebih besar bagi guru, guru akan lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya dengan baik. Noe

(2010) menyatakan bahwa signifikansi tugas merupakan sejauh apa pekerjaan memiliki dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain.

Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang bernilai positif akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan seperti yang dikatakan oleh Tiffin dalam As'ad (2001), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja yang positif akan memunculkan rasa nyaman dan dihargai. Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja agar seseorang dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Dalam model pengembangan organisasi level individu, kepuasan dipengaruhi

oleh *task identity* dan *task significance* (Cummings dan Worley, 2008). Sekolah perlu melakukan pengembangan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja guru agar tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik. Pengembangan organisasi adalah strategi terencana yang dilakukan organisasi dalam rangka mewujudkan perubahan organisasional secara menyeluruh. Tahap awal dalam pengembangan organisasi adalah diagnosis yang akurat mengenai kondisi yang sedang dialami karena hasil dari diagnosis tersebut akan digunakan untuk mengambil tindakan mengenai program-program yang hendak dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan organisasi. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan diagnosa untuk mengetahui pengaruh variabel *task identity*, *task significance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Al Amanah.

## B. KAJIAN TEORI

### 1. Kinerja

Menurut Hasibuan (2002), kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell yang dikutip oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003) kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi meliputi kualitas, kuantitas, efektivitas dalam tim, ketepatan waktu, dan beberapa indikator lain sesuai dengan kebijakan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang

dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu organisasi dalam mencapai sasaran kinerja organisasi.

Kinerja tentu saja sangatlah penting bagi sekolah karena kinerja setiap pemegang tanggung jawab memiliki kesalingtergantungan dalam mendukung efektivitas sekolah. Setiap guru menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan baik. Karyawan yang dapat memberikan kinerja lebih baik dengan kesadarannya sendiri melakukan pekerjaan yang melebihi target, melakukan perawatan terhadap fasilitas dan alat yang ada, melakukan penghematan, penyelesaian pekerjaan sebelum *deadline*, hingga menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mendapat nilai lebih

dan merupakan aset berharga bagi organisasi.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Robbins (2013) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan respon seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Respon tersebut berupa perasaan senang yang diakibatkan oleh pekerjaannya. Perasaan senang terhadap pekerjaan dapat berdampak positif bagi karyawan dan dapat digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan karyawan. Apabila kepuasan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi,

karyawan dapat saja memberikan kinerja yang kurang baik, kurang disiplin, dan bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

## 3. Hubungan antara *Task Identity*, *Task Significance*, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Dalam teori pengembangan organisasi dan perubahan, Cummings dan Worley (2008) di bukunya yang berjudul *Organizational Development and Change* merancang model pada level individu untuk mendiagnosa pekerjaan. Pada model tersebut Cummings dan Worley (2008) mengungkapkan pengaruh *task identity* dan *task significanct* terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Tahap diagnosis pada level individu dilakukan untuk melihat bagaimana *task identity* dan *task significance* agar karyawan

dapat bekerja secara maksimal. Kemudian dilakukan diagnosis untuk dapat mengetahui kondisi lingkungan kerja sehingga bisa ditentukan strategi pengembangan organisasi dan perubahan. Tujuan utama pengembangan organisasi adalah untuk perbaikan fungsi organisasi terutama untuk meningkatkan produktivitas dan keefektifan organisasi.

Menurut Cummings dan Worley (2008), identitas tugas (*task identity*) adalah sejauh mana pekerjaan memerlukan penyelesaian keseluruhan pekerjaan dari awal hingga akhir, sedangkan signifikansi tugas (*task significance*) adalah sejauh mana pekerjaan memiliki makna dampak terhadap hidup oranglain baik di dalam maupun di luar organisasi.

*Task identity* dan *task significance* serta kepuasan

kerja dimuat dalam teori Hackman dan Oldham (1980) dengan istilah *job characteristics theory* (JCT). Model JCT dirancang berdasarkan asumsi bahwa pekerjaan dapat didesain tidak hanya membantu pekerja mendapatkan kenikmatan dari pekerjaan mereka, tetapi juga untuk membantu pekerja merasa bahwa mereka sedang melakukan pekerjaan yang berarti dan berharga. Sehingga karyawan dapat mengerti bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi oranglain. Menurut teori Hackman dan Oldham (1980), sebuah pekerjaan dapat memunculkan keadaan psikologis pada diri karyawan yakni mengalami makna kerja. Kemudian kondisi psikologis ini akan mempengaruhi kualitas kinerja dan kepuasan kerja. Keadaan psikologis kritis ini

dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yaitu identitas tugas dan signifikansi tugas. Hackman dan Oldham (1975) mengatakan bahwa *task identity* adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian keseluruhan dan sebagian pekerjaan dapat diidentifikasi, dengan kata lain melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat. Sedangkan *task significance* adalah sejauh mana pekerjaan memiliki dampak substansial dan dipahami pada orang lain dalam organisasi langsung atau lingkungan eksternal. *Task identity* dan *task significance* tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran

dan tingkat keluar masuknya pegawai.

### C. Hipotesis

*Task identity* dan *task significance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Hackman dan Oldham, 1980; Cummings dan Worley, 2008; Robbins, 2013). *Task identity* mempermudah karyawan dalam mengidentifikasi tugas-tugas yang harus diselesaikan. Identitas tugas adalah penjabaran tugas-tugas beserta tahapan mengenai hal-hal yang perlu dilakukan dalam memenuhi tanggung jawab dalam penyelesaian suatu pekerjaan dari awal hingga akhir. Handoko (2002) menyatakan bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas, para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggungjawab dan mungkin kurang bangga dengan hasil-hasilnya. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi mereka untuk organisasi tidak tampak, sehingga kepuasan kerja bisa

menurun. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan *task identity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Chairuddin, 2011; Cholik dan Pradana, 2015; Lubis, 2012). Dari kerangka pemikiran di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *task identity* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H<sub>2</sub>: *task identity* berpengaruh positif terhadap kinerja

Noe (2010) menyatakan bahwa signifikansi tugas merupakan sejauh apa pekerjaan memiliki dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) signifikansi tugas memiliki arti yaitu di mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain di dalam ataupun di luar organisasi. Karyawan akan lebih bangga terhadap hasil kerjanya apabila pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat bagi oranglain. Signifikansi tugas menimbulkan tanggung jawab yang lebih besar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari

kerangka pemikiran di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *task significance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H<sub>4</sub>: *task significance* berpengaruh positif terhadap kinerja

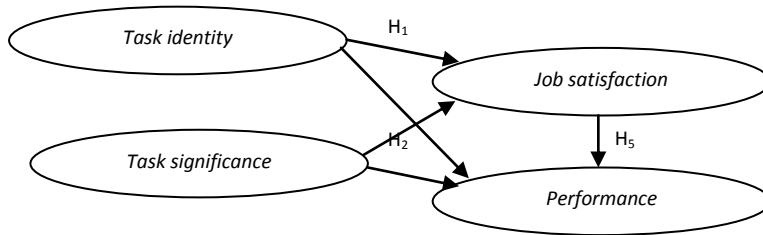
Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2013). Kepuasan kerja yang bernilai positif adalah keadaan emosi positif atau perasaan senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Kepuasan kerja yang bernilai positif akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan (Tiffin dalam As'ad, 2001). Terdapat studi yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Sulianti, 2009; Cholik dan Pradana, 2015; Fadhillah, 2014; Haryadi, et.al, 2016). Dari kerangka pemikiran di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:



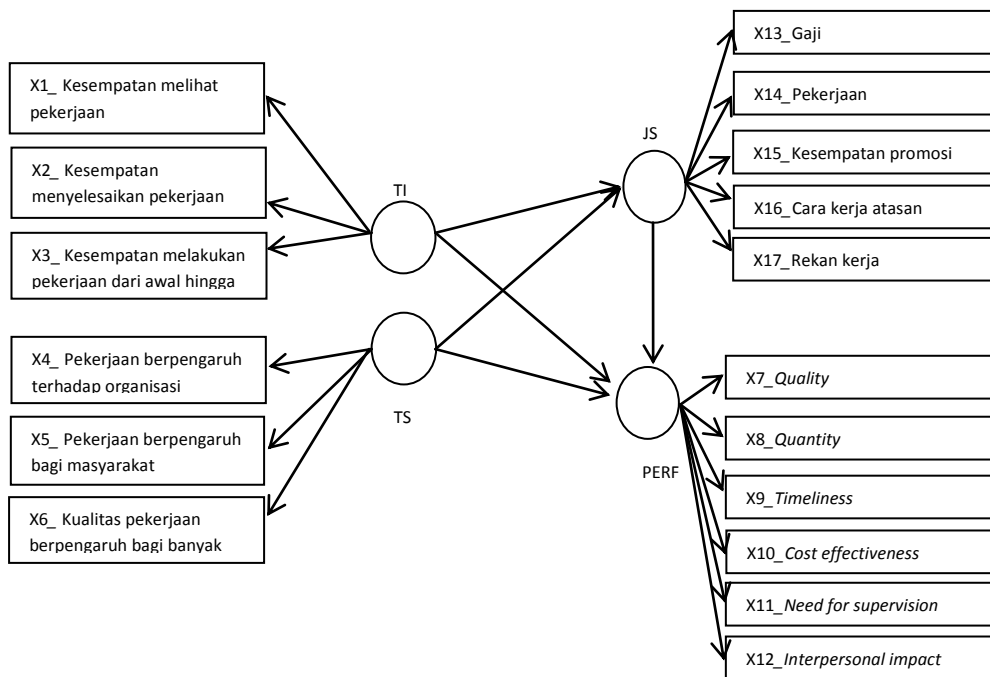
H<sub>5</sub>: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Dari beberapa hipotesis yang dijelaskan di atas, maka model penelitian yang digunakan adalah:

**D. Model Penelitian**



Gambar 2.2. Model Penelitian



Gambar 2.3 Formulasi Model PLS

**E. Metode Penelitian dan Metode Analisis Data**

**1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu

menggunakan kuesioner tertulis. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Al Amanah.

Metode sampling yang digunakan adalah sampling bertujuan (*purposive sampling*) yaitu sampel non acak yang peneliti menggunakan berbagai metode untuk mencapai semua kemungkinan kasus yang begitu spesifik dan populasinya sulit dijangkau. Keseluruhan jumlah guru yang akan dijadikan responden adalah 60 orang. Kriteria pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah guru yang berstatus sebagai pegawai tetap atau guru yang berstatus sebagai PNS.

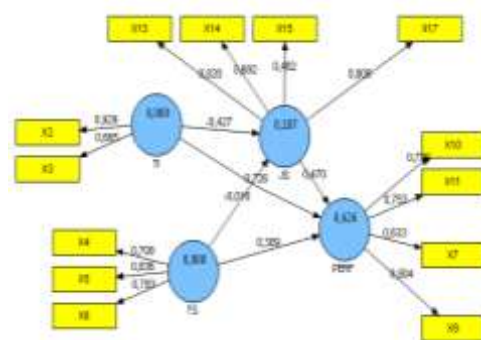
## 2. Teknik Statistik

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan PLS (*Partial Least Square*) yaitu metode alternatif dari *covariance based SEM (Structural Equation Modeling)* (Ghozali, 2006).

## 3. Analisis Pengaruh Variabel Laten

- a. Evaluasi *Outer Model* atau Model Pengukuran dari model penelitian. Kemudian dilakukan pengolahan

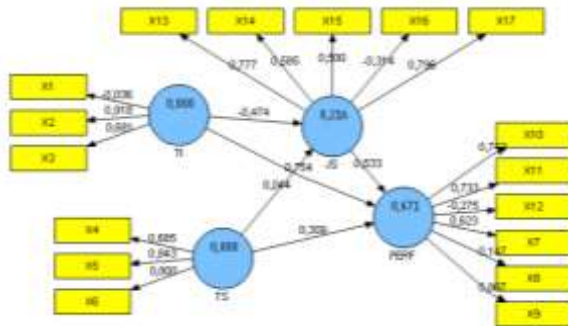
Menurut Ghozali (2014), indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki *loading* di atas 0.50. Maka dari itu, pada penelitian ini digunakan standar *loading factor* minimal 0.5.



Gambar 4.1 Diagram Jalur Persamaan Struktural Tahap 1

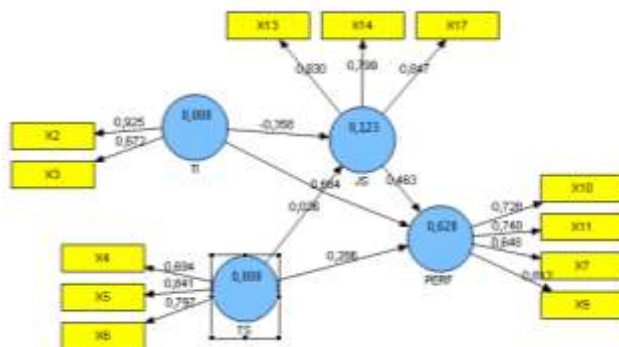
Besarnya pengaruh dari variabel teramati terhadap variabel laten ditunjukkan oleh besarnya *path coefficient*. Gambar 4.1 menunjukkan ada beberapa variabel teramati yang tidak memenuhi kriteria *loading factor* minimal 0.5. Oleh karena itu, variabel X1, X8, X12, dan X16 dihilangkan

data ke dua, sehingga muncul hasil seperti pada gambar 4.2.



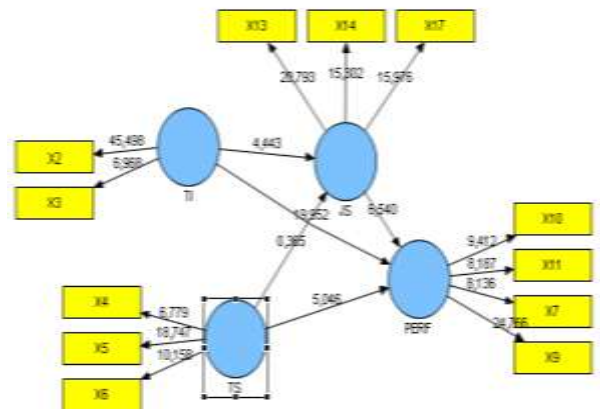
Gambar 4.2 Diagram Jalur Persamaan Struktural Tahap 2

Berdasarkan gambar 4.2, diketahui variabel teramati X15 tidak memenuhi kriteria loading factor minimal 0.5. Oleh karena itu, variabel X15 didrop dari model penelitian sehingga menghasilkan model sebagai berikut. Setelah olah data tahap 3, dapat diketahui bahwa semua variabel teramati memenuhi kriteria loading factor minimal 0.5 sehingga dapat dikatakan valid. Kemudian masuk ke tahap selanjutnya yaitu melihat signifikansi antar variabel endogen dan eksogen.



Gambar 4.3 Diagram Jalur Persamaan Struktural Tahap 3

Signifikansi antar konstruk dapat dilihat pada gambar 4.4. Nilai t-statistik yang  $\geq 1.96$  dapat dikatakan mempengaruhi secara signifikan terhadap konstruk lainnya.



Gambar 4.4 Uji Signifikansi (Uji-t)

Nilai t-statistik pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa terdapat variabel yang tidak signifikan mempengaruhi variabel lainnya yaitu *task significance* terhadap kepuasan kerja. Selain itu terdapat variabel yang secara signifikan berpengaruh terhadap variabel

lainnya yaitu *task identity* terhadap kepuasan kerja, *task identity* terhadap kinerja, *task significance* terhadap kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Tahap selanjutnya dalam evaluasi *outer model* adalah melakukan validitas konstruk dengan melihat nilai AVE. AVE dikatakan memiliki kriteria baik adalah AVE yang masing-masing konstruk memiliki nilai lebih besar sama dengan 0.50 (Ghozali dan Latan, 2013). Nilai  $AVE \geq 0.50$  menggambarkan *convergent validity* yang memadai yang mempunyai makna bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah indikatornya. Nilai AVE yang lebih besar dari 0.5 menunjukkan bahwa 50% atau lebih *variance* dari indikator dapat dijelaskan.

Tabel 4.4 Nilai AVE

	AVE
JS	0.681478
PERF	0.538878
TI	0.653404

TS 0.607863

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa nilai AVE dari masing-masing konstruk lebih besar dari 0.50. Oleh karena itu, semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria.

Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas yang diukur dengan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Kriteria konstruk yang dinyatakan reliabel adalah konstruk yang memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.70. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1, sehingga semakin tinggi koefisien reliabilitas maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

Tabel 4.5 *Composite Reliability*

<i>Composite Reliability</i>	
JS	0.856137
PERF	0.822866
TI	0.786231
TS	0.822110

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai *composite reliability* dalam penelitian ini lebih besar

dari 0.70 sehingga semua indikator konstruk pada model yang diestimasi telah memenuhi kriteria.

Tahap berikutnya yaitu validitas indikator. Dalam sebuah penelitian, indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari variabel laten dengan tepat. Indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai faktor muatan lebih dari

Tabel 4.6 Uji Validitas Indikator

0.50 dan memiliki tingkat kesalahan (*error*) yang kecil (Ghozali dan Latan, 2014). Dari hasil *outer loading* dapat diketahui bahwa semua indikator konstruk adalah valid dengan nilai t-statistik yang dihasilkan lebih dari 1.96. Tabel 4.6 menunjukkan rangkuman hasil faktor muatan dan t-statistik pada hasil keluaran *SmartPLS*.

	Indikator	Atribut	Faktor muatan	Error	T-statistik
<b>Laten eksogen</b>					
<i>Task identity</i>	X2	Kesempatan menyelesaikan pekerjaan yang dimulai	0.925	0.020	45.497
	X3	Kesempatan melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir	0.672	0.096	6.968

<i>Task significance</i>	X4	Pekerjaan berpengaruh terhadap organisasi	0.694	0.102	6.779
	X5	Pekerjaan berpengaruh bagi masyarakat	0.841	0.044	18.746
	X6	Kualitas pekerjaan berpengaruh bagi banyak orang	0.797	0.078	10.157
<b>Laten endogen</b>					
Kinerja	X7	<i>Quality</i>	0.648	0.079	8.136
	X9	<i>Quantity</i>	0.812	0.032	24.766
	X10	<i>Timeliness Need</i>	0.728	0.077	9.412
	X11	<i>for supervision</i>	0.740	0.093	8.186
Kepuasan kerja	X13	Gaji	0.830	0.003	20.793
	X14	Pekerjaan	0.799	0.052	15.302
	X17	Rekan kerja	0.847	0.053	15.975

*Outer model* sering disebut mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Parameter uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

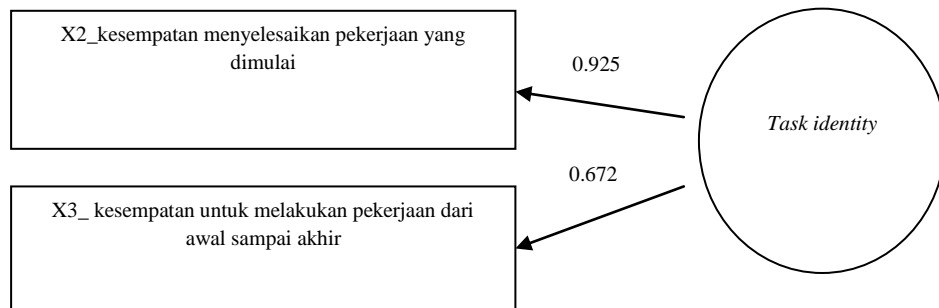
Tabel 4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Model Pengukuran PLS

Validitas dan reliabilitas	Parameter	<i>Rule of thumb</i>
<i>Convergent validity</i>	Faktor muatan	$\geq 0.7$
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	$\geq 0.5$
Reliabilitas	<i>Composite reliability</i>	$\geq 0.7$

1) Hubungan antara *task identity* dengan komponen pembentuknya

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa variabel *task identity* memiliki dua peubah indikator, yaitu (1) Pekerjaan saya ditata sedemikian rupa sehingga saya

berkesempatan menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai, dan (2) Pekerjaan saya ditata sedemikian rupa sehingga saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.



Gambar 4.5 Nilai Faktor Muatan Variabel *Task Identity*

Dari gambar 4.5 terlihat bahwa nilai faktor muatan X2 memiliki nilai terbesar dari variabel *task identity*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan saya ditata sedemikian rupa

sehingga saya berkesempatan menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai memiliki kontribusi lebih besar terhadap variabel *task identity*.

Tabel 4.8 Faktor Muatan dan Nilai T-Statistik *Task Identity*

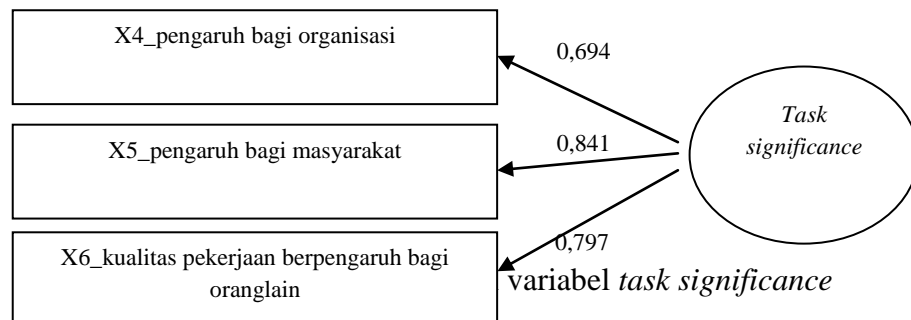
	Indikator	Faktor muatan	T-statistik
X2	Kesempatan menyelesaikan pekerjaan yang dimulai	6,9683	45,4977
X3	Kesempatan melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir	0,6717	6,9683

Berdasarkan tabel 4.8, semua indikator dalam variabel *task identity* memiliki nilai t-

statistik di atas 1.96. Hal ini membuktikan bahwa kedua indikator memiliki pengaruh

secara signifikan terhadap variabel *task identity* pada tingkat kepercayaan 95%. Apabila pekerjaan tidak memiliki identitas maka karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggungjawab dan mungkin kurang bangga dengan hasil-hasilnya.

2) Hubungan antara variabel *task significance* dengan komponen pembentuknya



Dari gambar 4.6 terlihat bahwa nilai faktor muatan X5 memiliki nilai terbesar dari

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa variabel *task significance* memiliki tiga peubah indikator, yaitu (1) pengaruh pekerjaan saya adalah relatif signifikan dalam organisasi saya. (2) pekerjaan saya sangat besar pengaruhnya bagi masyarakat luas, dan (3) banyak orang lain dapat terpengaruh oleh seberapa baik pekerjaan saya akan diselesaikan.

variabel *task significance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami sejauh mana pekerjaan bermanfaat bagi masyarakat luas.

Tabel 4.9 Faktor Muatan dan Nilai T-Statistik *Task Significance*

	Indikator	Faktor muatan	T-statistik
X4	Manfaat bagi organisasi	0.6941	6,7792
X5	Manfaat bagi masyarakat luas	0.8409	18,7467
X6	Manfaat bagi oranglain	0.7966	10.1576

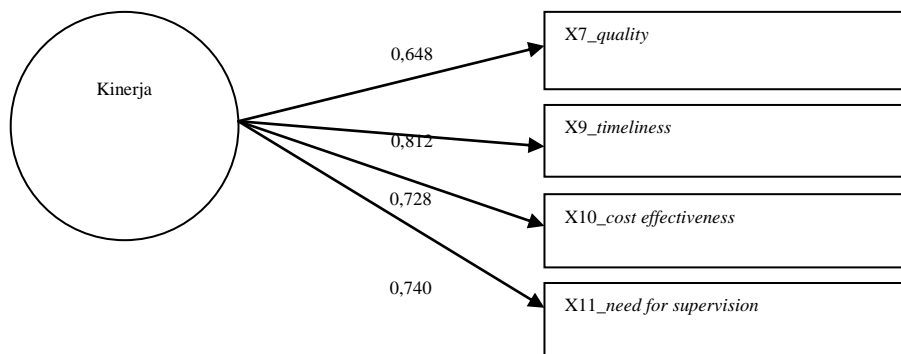


Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel *task significance* memiliki nilai t-statistik di atas 1.96. Hal ini membuktikan bahwa ketiga indikator memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel *task significance* pada tingkat kepercayaan 95%. Menurut Akbar (2009) *task significance* dapat memberikan kepuasan kerja karyawan terutama apabila pekerjaan yang

dilakukan memberikan makna tinggi bagi organisasi dan bahwa karyawan telah berbuat sesuatu untuk kepentingan organisasi khususnya.

3) Hubungan antara variabel kinerja dengan komponen pembentuknya

Gambar 4.7 menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki empat peubah indikator, yaitu (1) *quality*, (2) *timeliness*, (3) *cost effectiveness* dan (4) *need for supervision*.



Gambar 4.7 Nilai faktor muatan variabel kinerja

Dari gambar 4.7 terlihat bahwa nilai faktor muatan X9 memiliki nilai terbesar dari variabel kinerja. Hal ini

menunjukkan bahwa *timeliness* memiliki kontribusi lebih besar terhadap variabel kinerja.

Tabel 4.10 Faktor Muatan dan Nilai T-Statistik Kinerja

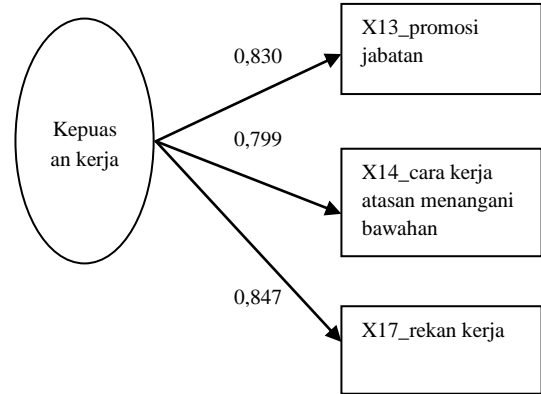
Indikator	Atribut	Faktor muatan	T-statistik
X7	<i>Quality</i>	0,6483	8,136
X9	<i>Timeliness</i>	0,8115	24,766
X10	<i>Cost effectiveness</i>	0,7276	9,412

X11	<i>Interpersonal impact</i>	0,7397	8,186
-----	-----------------------------	--------	-------

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel kinerja memiliki nilai t-statistik di atas 1.96. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja dengan tingkat kepercayaan 95%.

- 4) Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komponen pembentuknya

Gambar 4.8 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tiga peubah indikator, yaitu (1) promosi jabatan, (2) cara kerja atasan, dan (3) hubungan dengan rekan kerja.



Gambar 4.8 Nilai faktor muatan variabel kepuasan kerja

Dari gambar 4.8 terlihat bahwa nilai faktor muatan rekan kerja memiliki nilai terbesar dari variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja memiliki kontribusi lebih besar terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.11 Faktor Muatan dan Nilai T-Statistik Kepuasan Kerja

	Indikator	Faktor muatan	T-statistik
X13	Promosi jabatan	0,8308	20,793
X14	Cara kerja atasan	0,7995	15,302
X15	Rekan kerja	0,8476	15,975

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel kepuasan kerja memiliki nilai di atas 1.96. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator memiliki

pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan tingkat kepercayaan 95%. Kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja (Handoko, 2002).

b. Evaluasi *Inner Model* atau Model Struktural

Evaluasi model struktural dengan menggunakan nilai  $R^2$   
Tabel 4.12 Nilai *R-square* ( $R^2$ )

Konstruk dependen	<i>R-square</i>
<i>Task identity</i>	
<i>Task significance</i>	
Kepuasan kerja	0,1226
Kinerja	0,6287

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diperoleh nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.1226. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *task identity*, dan *task significance* sebesar 12.26%, sedangkan sisanya yaitu 87.74% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

Nilai *R-square* berdasarkan tabel 4.12 untuk variabel kinerja adalah sebesar 0.6287. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh

$$Q^2 \text{ predictive relevance} = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

untuk variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.12.

variabel *task identity*, *task significance* dan kepuasan kerja sebesar 62.87%. Sedangkan sisanya sebesar 37.13% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Evaluasi model PLS juga dilakukan dengan menguji nilai  $Q^2$  *predictive relevance* atau dapat juga disebut dengan *predictive sample reuse* (Ghozali dan Latan 2012) yang dapat digunakan dalam menguji kebaikan model struktural. Perhitungan nilai  $Q^2$  adalah sebagai berikut:

$$= 1 - (1 - 0.6287)(1 - 0.1226)$$

$$\begin{aligned}
 &= 1-(0.3713)(0.8774) \\
 &= 1-0.3258 \\
 &= 0.6742 \\
 &\text{Nilai } Q^2 \text{ memiliki rentang} \\
 &0 < Q^2 < 1, \text{ dan nilai } 0.6742
 \end{aligned}$$

mendekati nilai 1 sehingga dapat dinyatakan bahwa model struktural fit dengan data dan mampu menunjukkan keadaan yang ada di lapangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

**H. Uji Hipotesis**

**1. Hubungan *task identity* dan *task significance* terhadap kepuasan kerja**

Tabel 4.13 menunjukkan hasil perhitungan nilai t-statistik variabel *task identity* dan *task significance* terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistik menunjukkan signifikansi pengaruh antara

variabel *task identity* terhadap kepuasan kerja. Tetapi untuk variabel *task significance* terhadap kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan.

Tabel 4.13 Nilai t-statistik hasil perhitungan pengaruh *task identity* dan *task significance* terhadap kepuasan kerja

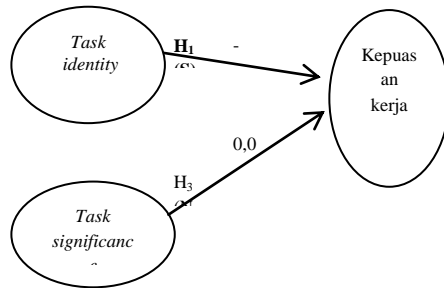
<i>Design component</i>	T-statistik
<i>Task identity</i>	4.4434
<i>Task significance</i>	0.3646

a. Pengaruh *task identity* terhadap kepuasan kerja Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa *task identity* memiliki nilai

t-statistik di atas 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bahwa *task identity* memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

pada tingkat kepercayaan 95%. Namun loading factor *task identity* negatif, sehingga hipotesis ditolak. Dari nilai t-statistik tersebut dapat diketahui bahwa  $H_1$  ditolak yaitu *task identity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh *task significance* terhadap kepuasan kerja



Gambar 4.9 memperlihatkan bahwa nilai faktor muatan variabel *task identity* memiliki koefisien konstruk terbesar yaitu -0.358. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *task identity* memiliki pengaruh relatif negatif terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar -35.8%.

**2. Hubungan antara *task identity* dan *task***

Hubungan variabel *task significance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik di bawah 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *task significance* tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sehingga  $H_3$  ditolak yaitu *task significance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar 4.9 Nilai faktor muatan *task identity* dan *task significance* dengan kepuasan kerja

***significance* terhadap kinerja**

Tabel 4.14 menunjukkan hasil perhitungan nilai t-statistik dari variabel *task identity* dan *task significance* terhadap kinerja. Nilai t-statistik menunjukkan signifikansi pengaruh antara variabel *task identity* dan *task significance* terhadap kinerja.

Tabel 4.14 Nilai t-statistik hasil perhitungan pengaruh *task identity* dan *task significance* terhadap kinerja

	T-statistik
<i>Task identity</i>	19,952
<i>Task significance</i>	5.045

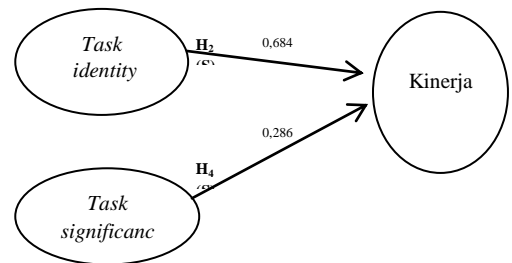
a. Pengaruh *task identity* terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa atribut *task identity* memiliki nilai t-statistik di atas 1.96. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel *task identity* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil t-statistik tersebut dapat diketahui bahwa  $H_2$  diterima yaitu *task identity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *task significance* terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa atribut *task significance* memiliki nilai t-statistik di atas 1.96. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel *task*

*significance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil t-statistik dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yaitu *task significance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.10 Nilai faktor muatan *task identity* dan *task significance* dengan kinerja

Gambar 4.10

memperlihatkan bahwa nilai faktor muatan atribut *task identity* memiliki koefisien konstruk terbesar yaitu 0.684. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *task identity* memiliki

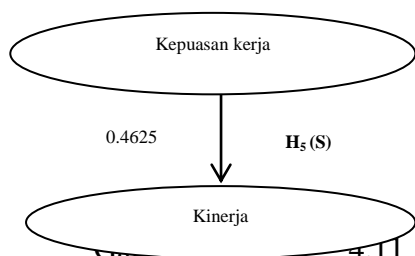
pengaruh positif terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 68.4%. Sedangkan variabel *task significance* memiliki koefisien konstruk sebesar 0.286, maka *task significance* memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 28.6%.

### 3. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.15 Nilai t-statistik hasil perhitungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

	T-statistik
Kepuasan kerja	6.540005

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik di atas 1.96 sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja



memperlihatkan bahwa nilai faktor muatan variabel kepuasan kerja memiliki

Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan nilai t-statistik kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai t-statistik menunjukkan signifikansi pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada tingkat kepercayaan 95%.

Gambar 4.11 Nilai faktor muatan variabel kepuasan kerja dengan kinerja koefisien konstruk cukup besar yaitu 0.4625. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki

pengaruh sebesar 46.25% terhadap kinerja.

## I. Pembahasan

Pengujian *Partial Least Square* (PLS) berdasarkan t-statistik dapat diketahui pengaruh dari variabel *task identity*, *task significance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja untuk mendiagnosa kondisi pekerjaan sehingga dapat ditentukan pengembangan organisasi dan perubahan yang perlu dilakukan.

### a. *Task identity*

Hackman dan Oldham (1980) menganggap bahwa identitas tugas yang jelas akan menyebabkan karyawan mengalami makna pekerjaan akan membuat karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya. Namun hasil penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda. *Task identity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya

(Chairrudin: 2015; Lubis: 2012; dan Cholik: 2015) bahwa *task identity* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif identitas tugas terhadap kepuasan kerja disebabkan oleh guru dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu dimonitoring oleh atasan. Beberapa guru mengatakan hal ini menyebabkan tidak leluasa dalam menentukan prosedur yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, belum ada sosialisasi mengenai manfaat pemberian identitas tugas (*task identity*) yaitu dapat mempermudah guru melihat keseluruhan pekerjaannya dari awal hingga akhir. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap wakil kepala sekolah SMP Al Amanah bahwa tidak ada sosialisasi



khusus mengenai bagaimana manfaat pemberian identitas tugas terhadap kemudahan guru dalam menjalani progres pekerjaan karyawan dari awal hingga akhir. Oleh karena itu diperlukan sosialisasi agar mengurangi dampak negatif dari *task identity* terhadap kepuasan.

Selanjutnya, pengaruh *task identity* terhadap kinerja signifikan. Hasil tersebut mengartikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh identitas tugas karena identitas tugas yang jelas akan membuat karyawan memahami sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai dan memberikan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir. Penelitian ini sesuai dengan teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (1980) bahwa identitas tugas yang jelas

akan menyebabkan karyawan mengalami makna pekerjaan akan membuat karyawan memiliki motivasi kerja internal tinggi yang kemudian menghasilkan kualitas kerja tinggi. Dengan demikian karyawan dapat dengan mudah memahami bahwa pekerjaannya membutuhkan penyelesaian dari awal hingga akhir.

#### **b. *Task significance***

Penelitian ini menunjukkan bahwa *task significance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (1980) bahwa *task significance* akan membuat karyawan merasakan makna pekerjaan yang kemudian dapat menghasilkan rasa kepuasan kerja. Tidak adanya pengaruh *task significance* terhadap

kepuasan kerja dikarenakan guru kurang merasakan makna dampak pekerjaan di dalam dirinya sehingga tidak memunculkan rasa kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu diadakan sosialisasi mengenai *task significance* sehingga guru memahami makna pekerjaan yang dilakukannya terhadap dirinya sendiri, organisasi, siswa dan masyarakat luas.

Sedangkan pengaruh *task significance* dinilai berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai dampak pekerjaannya bagi oranglain baik di dalam maupun di luar organisasi dapat memicu karyawan meningkatkan kinerjanya. Dampak pekerjaan akan menimbulkan tanggungjawab yang lebih besar pada diri karyawan untuk melakukan pekerjaan

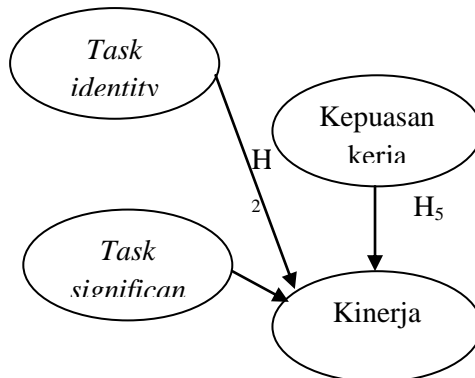
lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Akbar (2009) bahwa apabila pekerjaan dilakukan yang memberikan makna yang berarti bagi organisasi dan bahwa karyawan telah berbuat sesuatu untuk kepentingan umum akan menimbulkan tanggungjawab pada diri karyawan. Rasa tanggungjawab yang besar memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### c. **Kepuasan kerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan pernyataan Tiffin dalam As'ad (2001) bahwa kepuasan kerja yang dinilai positif akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Emosi positif tersebut muncul akibat penilaian pekerjaan yang bagus yaitu mutu

pengawasan dan penilaian, hasil kerja yang memuaskan, interaksi sosial serta kesempatan promosi jabatan (Luthans, 2006).

Dari pembahasan di atas, hanya ada tiga hipotesis yang dinyatakan diterima yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.13 Hipotesis yang diterima

## J. Kesimpulan

1. *Task identity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun di sisi lain, *task identity* berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, *task identity* tetap perlu ditingkatkan, sedangkan variabel kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pengaruh

variabel lain terhadap kepuasan kerja.

2. *Task identity* berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *task identity* yaitu kesempatan menyelesaikan pekerjaan yang dimulai dan kesempatan melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir.
3. *Task significance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja.
4. *Task significance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pengetahuan karyawan mengenai manfaat pekerjaan bagi organisasi, manfaat bagi masyarakat

luas, dan manfaat bagi oranglain.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

#### K. Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi *task identity*, *task significance*, dan kepuasan kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *task identity*, *task significance*, dan kepuasan kerja. *Task identity* dapat ditingkatkan dengan memberikan *job description* secara lengkap kepada guru sehingga guru semakin memahami bahwa pekerjaan memberikan kesempatan menyelesaikan pekerjaan yang dimulai serta kesempatan melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir. Sehingga guru dapat memberikan kinerja yang

baik karena dapat menyelesaikan setiap tahap pekerjaan dengan baik dari awal hingga akhir.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *task identity* memberikan pengaruh negatif bagi kepuasan kerja dan *task significance* tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif *task identity* terhadap kepuasan kerja dapat dikurangi dengan memberikan sosialisasi mengenai *task identity*. *Task identity* dapat memberikan informasi mengenai kesempatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai dan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir sehingga guru akan lebih memahami bahwa dilibatkan secara langsung dalam pencapaian kinerja sekolah. Keterlibatan guru secara langsung terhadap pencapaian kinerja sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang

berhubungan dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja mengingat bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, Analisis*. September 2009, Vol6 No.2:183-192.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Astuti, Sih Darmi. 2015. *Kecocokan Karakteristik Pekerjaan dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik*. Semarang: Unissula.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Chairuddin. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi.
- Cholik, M. & Pradana. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. Malang.
- Cummings, Thomas & Worley, Christopher. 2008. *Organization Development and Change*. Cengage Learning Inc.
- Fadhillah, Muhammad. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara di Kabupaten Kuantan Singingi*. JOM FEKON.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hackman, J. R., & Oldham, Greg R. (1975). *Development of The Job Diagnostic Survey*. Journal

- of Applied Psychology, 6Q, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham Greg R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-276.
- Hackman, J. R., & Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Lubis, Yusniar. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Yogyakarta: ANDI.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Muqit, Ibnu Mikhail, Machasin, & Restu. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. Pekanbaru: JOM Fekon.
- Neuman, W. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif Kuantitatif*. Edisi 7. Jak Permata Puri Media.
- Noe, Raymond. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. Third Edition. Mc Graw Hill.
- Robbins, Stephen P & Judge, A. Timothy. 2013. *Organizational Behavior*. Fifteenth Edition. Pearson Education: New Jersey.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam Perilaku Organisasi)*. PT Gramedia: Jakarta.
- Sulianti, Diana. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di*

*Sumatera Utara. Jurnal  
Manajemen Kewirausahaan.*  
Sulistiyani, Ambar T. dan  
Rosidah.2003. *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia.*  
Yogyakarta: Graha Ilmu.