

PENGARUH PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEADILAN DALAM PROSEDUR EVALUASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Rivaldo Maubi Ahmad¹, Andy Dwi Bayu Bawono¹

Jurusan Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

e-mail: rivaldoma06@gmail.com¹, andy.bawono@ums.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi komitmen organisasi. Model penelitian terdiri dari satu variabel independen yaitu pengukuran kinerja dan dua variabel mediasi yaitu keadilan prosedural dan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut di atas digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling dari pegawai Bank Tabungan Negara Syariah di Jawa Tengah. Kriteria sampel adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja 1 tahun dan memiliki posisi sebagai manajer atau supervisor. Penelitian ini memperoleh 50 data dari sampel dengan menggunakan kuesioner distribusi online. Analisis jalur, uji t dan sobel test untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap keadilan prosedural. Selanjutnya keadilan prosedural juga tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam analisis variabel mediasi, pengukuran kinerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui keadilan prosedural. Namun pengukuran kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: pengukuran kinerja, komitmen organisasi, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine the elements that affect organizational commitment. The research model consists of one independent variable namely performance measurement and two mediating variables namely procedural fairness and job satisfaction. The aforementioned variables are used to determine their influence on organizational commitment as dependent variable. This research uses quantitative research and the sample is taken by using purposive sampling method from the employees of the Sharia State Savings Bank in Central Java. The sample criterias are the employee who have 1 year of job experience and have positions as manager or supervisor. This research obtained 50 data from samples by using online distribution questionnaire. Path analysis, t test and sobel test to test the effect of the mediating variables. The result shows that performance measurement has no influence on organizational commitment and the performance measurement has a significant effect on procedural justice. Further, procedural justice has also no significant effect on organizational commitment and performance measurement has a significant influence on job satisfaction. In contrary, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. In the mediating variable analysis, performance measurement has a direct effect on organizational commitment through procedural justice. However, performance measurement has an indirect effect on organizational commitment through job satisfaction.

Keywords: performance measurement, organizational commitment, procedural fairness, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sangatlah penting untuk memilih ukuran kinerja yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja karyawan karena adanya kemungkinan mempengaruhi sikap karyawan seperti persepsi keadilan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Ittner dan Larcker (2001) ada banyak penekanan pada penggunaan ukuran kinerja nonfinansial dalam literatur akuntansi pada waktu ini karena tidak cukupnya ukuran finansial. Ukuran sebuah kinerja keuangan dianggap terlalu agregat, terlambat, historis, fokusnya sempit dan tidak lengkap lengkap, menurut Ittner dan Larcker (2001) juga memperdebatkan bahwa langkah-langkah keuangan mempromosikan pemikiran jangka pendek dan gagal menangkap implikasi jangka panjang dari upaya manajerial (Hemmer, 1996).

Adopsi luas langkah-langkah nonfinansial saat ini umumnya didasarkan pada gagasan bahwa langkah-langkah keuangan tradisional mungkin terlambat, terlalu teragregasi, dan terlalu satu dimensi untuk berguna karena mereka fokusnya sempit, bersifat historis dan tidak lengkap (Ittner dan Larcker, 1998). Sebaliknya, langkah-langkah nonfinansial seperti yang berkaitan dengan pelanggan, proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan pada umumnya lebih luas dengan penekanan lebih besar pada tujuan masa depan dan jangka panjang.

Karena kekurangan ukuran kinerja keuangan ini. Organisasi atau perusahaan telah memberikan sebuah perhatian yang meningkatkan pada langkah-langkah nonfinansial karena kekurangan ukuran kinerja keuangan ini. Mungkin lebih luas, fokus pada calon jangka panjang dan mencerminkan dimensi kinerja manajerial yang berbeda (Ittner dan Larcker, 2001). Oleh karena itu, penggunaan langkah-langkah nonfinansial dapat menimbulkan perilaku karyawan yang lebih positif seperti peningkatan persepsi keadilan prosedural, kepuasan kerja yang lebih baik dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Dalam studi mereka tentang hubungan antara tindakan nonkeuangan

dan kepuasan kerja karyawan, Sharon L. C. Tan, dan Chong M. Lau (2012) menemukan bahwa efek dari tindakan nonkeuangan mirip dengan langkah-langkah keuangan. Hasil ini mengejutkan karena karakteristik tindakan nonfinansial sangatlah berbeda dari tindakan finansial. Oleh karena itu penelitian saya berusaha untuk memeriksa kembali penggunaan langkah-langkah nonfinansial dan langkah-langkah finansial keuangan dalam evaluasi kinerja pada tiga hasil karyawan, yaitu, persepsi keadilan prosedural, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini juga akan berkontribusi dengan mengatasi kesenjangan lain dalam literatur.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilahi, et. al. (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sama halnya dengan penelitian Hidayat, et. al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Januriastuti, et. al. (2017) menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Saragih, et. al. (2018) juga menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Dalam Prosedural Evaluasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

Landasan Teori

Teori Penentuan Tujuan

Teori penentuan tujuan (*Goal setting theory*) dikemukakan oleh Murray, 1990 dalam Sugiyanto dan Subagiyo, 2005 menyatakan bahwa pengukuran kinerja baik secara finansial maupun nonfinansial akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi atau perusahaan.

Teori Agensi

Teori ini merupakan konsep yang menjelaskan hubungan kontraktual antara prinsipal dengan agen. Menurut Lubis (2011) prinsip utama teori agensi adalah hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*prinsipal*) yaitu pusat atau pemilik dengan pihak yang menerima wewenang (*agensi*) yaitu karyawan atau manajer yang lebih rendah.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses sebuah organisasi menetapkan sebuah parameter atau indikator hasil untuk dicapai oleh program-program, akuisisi, dan investasi yang dilakukan. Pengukuran kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah gambaran tentang sebuah tingkatan pencapaian suatu pelaksanaan kegiatan atau kebijakan atau program dalam mewujudkan tujuan, visi, misi, dan sasaran sebuah organisasi atau perusahaan yang tertulis dalam *strategic plannic* organisasi. Menurut Mohammad Mahsun (2006) tanpa sebuah target pencapaian maka kinerja individu atau kelompok individu tidak dapat diketahui karena tidak mempunyai indikator tolak ukurnya.

Keadilan dalam Prosedural Evaluasi

Menurut Pareke dalam Qustolani (2017) mengatakan bahwa keadilan prosedural adalah fungsi dari sejauh manakah aturan-aturan dapat dipatuhi ataupun dilanggar. Aturan-aturan tersebut memiliki sebuah implikasi yang penting dikarenakan dipandang sebagai sebuah manifestasi nilai proses dasar dalam sebuah organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan sebuah pencapaian ketika hasil pekerjaan, penempatan, keperilakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik dapat dinikmati. Sedangkan kepuasan kerja yang berada

diluar pekerjaan adalah balas jasa yang dia dapat menikmatinya dengan membeli hal-hal yang ia perlukan dan ia suka.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi atau keadaan karyawan berpihak terhadap tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi serta berkeinginan mempertahankan status keanggotannya dalam perusahaan tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi

Penggunaan langkah-langkah nonfinansial untuk evaluasi kinerja cenderung memengaruhi komitmen organisasi. Namun, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa hubungan ini dapat dimediasi oleh persepsi keadilan dan kepuasan kerja karyawan yang timbul dari penggunaan langkah-langkah nonfinansial dalam evaluasi kinerja. Baik Hopwood (1972) dan Otley (1978) menemukan ukuran kinerja mempengaruhi tidak hanya sikap karyawan seperti komitmen organisasi, tetapi juga mereka persepsi tentang keadilan dalam proses evaluasi dan kepuasan kerja mereka.

H1 : Pengukuran kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Keadilan Prosedural

Ukuran kinerja non finansial yang meliputi kepuasan pelanggan, inovasi, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan yang luas dan multidimensi (Kaplan dan Norton, 1996). Penggunaan dimensi yang berbeda dari ukuran kinerja nonkeuangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan cenderung dianggap oleh karyawan sebagai lebih adil daripada mengandalkan hanya pada satu dimensi kinerja mereka. Akibatnya, karyawan yang menginvestasikan waktu mereka dalam membangun hubungan yang baik dengan pelanggan, pengembangan produk baru dan inovasi dan sedang dievaluasi pada driver kinerja

ini cenderung menganggap langkah-langkah evaluasi kinerja ini sebagai adil.

H2 : Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Keadilan Prosedural

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi

Tang dan Sarfield Baldwin (1996) berpendapat bahwa jika aturan diterapkan secara adil dan konsisten kepada semua karyawan dan jika mereka dihargai berdasarkan kinerja dan prestasi mereka, maka karyawan akan menganggap proses evaluasi sebagai adil. Ini akan mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi.

H3 : Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Pengaruh

Pengukuran Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Jenis-jenis ukuran kinerja yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawannya cenderung memengaruhi kepuasan kerja karyawan mereka karena hasil evaluasi akan memengaruhi harga diri, penghargaan, dan promosi karyawan mereka. Hopwood (1972) menunjukkan bahwa langkah-langkah keuangan menekankan kinerja jangka pendek sementara evaluasi manajerial kinerja sering berkaitan dengan pertimbangan jangka panjang.

H4 : Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di lingkungan yang berada di organisasi dikarenakan hubungan perilaku karyawan dengan organisasi dan lingkungannya. Menurut penelitian F. H. Akbar (2016) dan I. A. Ningkiswari (2017) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Keadilan Prosedural

Tang dan Sarfield Baldwin (1996) berpendapat bahwa jika aturan diterapkan secara adil dan konsisten kepada semua karyawan dan jika mereka dihargai berdasarkan kinerja dan prestasi mereka, maka karyawan akan menganggap proses evaluasi sebagai adil. Ini akan mengarah pada komitmen organisasi yang lebih tinggi. Namun, jika karyawan menganggap prosedur organisasi sebagai tidak adil, mereka dapat mengambil tindakan merusak yang dapat menyebabkan berkurangnya komitmen organisasi.

H6 : Pengukuran Kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Keadilan Prosedural.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Kitchard dan Strawser (2001) mengemukakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat mengembangkan ikatan emosional (komitmen afektif tinggi) kepada organisasi mereka. Bersama-sama, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah anteseden dari komitmen organisasi. Kepuasan kerja karena itu kemungkinan berhubungan positif dengan komitmen organisasi afektif.

H7 : Pengukuran Kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

METODE

Jesain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengujian hipotesis, dimana dalam penelitian ini menghasilkan sebuah data dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2014:13), penelitian kuantitatif ialah penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk dipelajari dan selanjutnya akan digunakan untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Inaray, et. al., 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan manager hingga supervisor pada Bank Tabungan Negara Syariah di Jawa Tengah dengan jumlah 100 karyawan. Metode pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan skala *Likert* untuk mengukur variabel. Ada 5 point ketentuan skala *likert* dengan *range* poin 5 “Sangat Setuju” dan poin 1 “Sangat Tidak Setuju”.

Data, Sumber Data dan Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang berpacu pada informasi yang didapat oleh peneliti yang berhubungan dengan variabel melalui penyebaran kuisisioner. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan-karyawan Bank Tabungan Negara Syariah di Jawa Tengah. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Pengukuran Variabel

Variabel Independen Pengukuran Kinerja

Menurut Jumingan (2006:239) kinerja keuangan adalah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana, yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas. Menurut Kaplan dan Norton (1992), Indikator variabel pengukuran kinerja diadopsi dari aspek-aspek yang ada di *balance scorecard* meliputi

perspektif finansial, perspektif customer, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Variabel Dependen Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi atau keadaan karyawan berpihak terhadap tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi serta berkeinginan mempertahankan status keanggotannya dalam perusahaan tersebut. Menurut Meyer dan Allen (1991) ada tiga indikator komitmen organisasional meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Variabel Mediasi Keadilan Prosedural

Menurut Tyler dalam Wahyu Kuncoro (2001) telah mengkonsepkan keadilan dalam prosedural adalah prosedur hubungan antara individu yang terlibat dalam pengambil keputusan dan pembuat keputusan tersebut. Menurut Levental dalam Materson dkk (2000) yang menjadi indikator dalam keadilan prosedural yaitu keakuratan informasi, keterwakilan atau representatif, meminimalkan bias, konsisten, etis dan dapat diperbaiki.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Menurut teori Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki indikator-indikator yang dapat diukur meliputi gaji, promosi, atasan, manfaat ganda, penghargaan, kondisi operasional pekerjaan, rekan kerja, lingkungan kerja, komunikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Statistik Deskriptif

Diketahui bahwa variabel pengukuran kinerja nilai rata-rata sebesar 41.52, nilai minimum sebesar 26, nilai maximum sebesar 50, dan standar deviasi sebesar 4.696, variabel Keadilan

Prosedural nilai rata-rata sebesar 45.74, nilai minimum sebesar 29, nilai maximum sebesar 57, dan standar deviasi sebesar 6.311, variabel Kepuasan Kerja nilai rata-rata sebesar 65.28, nilai minimum sebesar 43, nilai maximum sebesar 90, dan

standar deviasi sebesar 9.426, variabel Komitmen Organisasi nilai rata-rata sebesar 21.24, nilai minimum sebesar 11, nilai maximum sebesar 30, dan standar deviasi sebesar 4.048.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK	50	26	50	41.52	4.696
KP	50	29	57	45.74	6.311
KK	50	43	90	65.28	9.426
KO	50	11	30	21.24	4.048

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 1

Variabel	t	Sig.
(constant)	-0,643	0,523
Pengukuran Kinerja (PK)	1,909	0,063
Keadilan Prosedural (KP)	-2,145	0,037
Kepuasan Kerja (KK)	7,006	0,000
R ² = 0,669		$F_{hitung} = 31,030$
Adjusted R ² = 0,648		$F_{tabel} = 2,80$
$T_{tabel} = 2,011$		

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 2

Variabel	t	Sig.
(constant)	2,065	0,044
Pengukuran Kinerja (PK)	4,859	0,000
R ² = 0,330		$F_{hitung} = 23,606$
Adjusted R ² = 0,316		$F_{tabel} = 4,04$
$T_{tabel} = 2,011$		

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 3

Variabel	t	Sig.
(constant)	1,618	0,112
Pengukuran Kinerja (PK)	5,118	0,000
R ² = 0,353		$F_{hitung} = 26,191$
Adjusted R ² = 0,340		$F_{tabel} = 4,04$
$T_{tabel} = 2,011$		

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Besarnya koefisien dapat menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Yulinda dan Rozzyana, 2018). Dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan rumus:

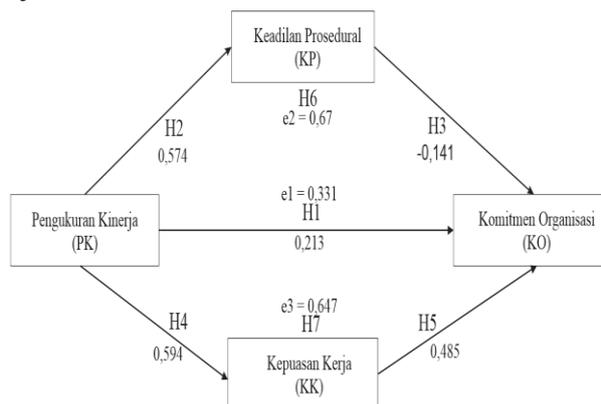
$$KO = \alpha + \beta_1.PK + \beta_2.KP + \beta_3.KK + e$$

$$KP = \alpha + \beta_1.PK + e$$

$$KK = \alpha + \beta_1.PK + e$$

Dimana KO merupakan Komitmen Organisasi, PK adalah Pengukuran Kinerja, KP adalah Keadilan Prosedural, KK adalah Kepuasan Kerja, α adalah konstanta, β_1 - β_3 adalah koefisien arah regresi dan e adalah error.

Uji Analisis Jalur



Gambar 1. Uji Analisis Jalur

Hasil penelitian dari hasil analisis jalur bahwa besarnya nilai jalur Pengukuran Kinerja (PK) terhadap Komitmen Organisasi (KO) adalah 0,213. Sedangkan pengaruh tidak langsung pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) melalui keadilan prosedural (KP) adalah perkalian antara Beta PK dengan nilai Beta KP terhadap KO adalah $0,574 \times (-0,141) = (-0,080934)$. Sedangkan Hasil penelitian dari hasil analisis jalur bahwa besarnya nilai jalur Pengukuran Kinerja (PK) terhadap Komitmen Organisasi (KO) adalah 0,213. Sedangkan pengaruh tidak langsung pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) melalui kepuasan kerja (KK) adalah perkalian antara Beta PK dengan nilai Beta KK terhadap KO adalah $0,594 \times 0,485 = 0,28809$.

Uji Sobel 1

Dari hasil tabel regresi, menunjukkan nilai koefisien regresi pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.480 dengan standar error 0.103 dan nilai signifikansi 0.000. Kemudian untuk keadilan

prosedural mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.062 dengan standar error 0.094 dan nilai signifikansi 0.516.

Tabel 5. Uji Regresi Pengukuran Kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(constant)	1,305	4,318	0,764
Pengukuran Kinerja (PK)	0,480	0,103	0,000

Tabel 6. Hasil Sobel Test Persamaan 1

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(constant)	0,459	4,533	0,920
Pengukuran Kinerja (PK)	0,432	0,127	0,001
Keadilan Prosedural (KP)	0,062	0,094	0,516

$$z^1 = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z^1 = \frac{0.480 \times 0.062}{\sqrt{(0.062^2 \cdot 0.103^2) + (0.480^2 \cdot 0.094^2)}}$$

$$z^1 = 0.65306586$$

Uji Sobel 2

Dari hasil tabel regresi diatas, menunjukkan nilai koefisien regresi pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.480 dengan standar error 0.103 dan nilai signifikansi 0.000. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien sebesar 0.305 dengan standar error 0.047 dan nilai signifikansi 0.000.

Tabel 7. Uji Regresi Pengukuran Kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(constant)	1,305	4,318	0,764
Pengukuran Kinerja (PK)	0,480	0,103	0,000

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Persamaan 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(constant)	-3,499	3,254	0,288
Pengukuran Kinerja (PK)	0,116	0,094	0,223
Kepuasan Kerja (KK)	0,305	0,047	0,000

$$z^2 = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z^2 = \frac{0.480 \times 0.305}{\sqrt{(0.305^2 \cdot 0.103^2) + (0.480^2 \cdot 0.047^2)}}$$

$$z^2 = 3.78526430$$

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil uji R²

Persamaan	R	R Square	Adjusted R Square
Persamaan 1	0,818	0,669	0,648
Persamaan 2	0,574	0,330	0,316
Persamaan 3	0,594	0,353	0,340

Hasil perhitungan untuk R² dalam analisis regresi berganda persamaan 1 diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R² sebesar 0,648. Pada persamaan 2 diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R² sebesar 0,316. Sedangkan pada persamaan 3 diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R² sebesar 0,340.

Pembahasan Hasil Analisis

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai T_{hitung} (1,909) lebih kecil dari T_{tabel} (2,011) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,063 > 0,05. Sehingga variabel pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, itu berarti Hipotesis pertama (H1

ditolak). Pengukuran kinerja pada dasarnya menilai pencapaian atas tugas para karyawannya yang di tugaskan secara finansial maupun nonfinansial, hal itu tidak menaikkan rasa komitmen karyawannya terhadap perusahaannya.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Keadilan Prosedural

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Keadilan Prosedural diperoleh nilai T_{hitung} (4,859) lebih besar dari T_{tabel} (2,011) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga variabel pengukuran kinerja berpengaruh terhadap Keadilan Prosedural, itu berarti Hipotesis kedua (H2 diterima). setiap karyawan baik manager hingga supervisor memiliki prosedur dalam proses evaluasi yang adil tidak dilihat dari hal finansial saja tetapi juga dari nonfinansialnya.

Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai T_{hitung} (-2,145) lebih kecil dari T_{tabel} (-2,011) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,037 < 0,05. Sehingga variabel keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti Hipotesis Ketiga (H3 diterima). Hal itu menandakan bahwa semakin atau bertambahnya keadilan sebuah perusahaan memproses evaluasi masing – masing tugas karyawannya baik manager hingga supervisor tidak mempengaruhi seberapa besar komitmen suatu karyawan terhadap organisasi yang ditempatinya.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai T_{hitung} (5,118) lebih besar dari T_{tabel} (2,011) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Sehingga variabel pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti Hipotesis keempat (H4 diterima). Alasan melakukan pengukuran kinerja baik finansial maupun nonfinansial adalah supaya tingkat kepuasan kerja para karyawan baik manager hingga supervisor meningkat dengan memberikan pengakuan asli terhadap hasil kerja keras mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai T_{hitung} (7,006) lebih besar dari T_{tabel} (2,011) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti Hipotesis kelima (H_5 diterima). Karyawan baik manager hingga supervisor relatif puas terhadap tugas dan kewajibannya akan lebih berkomitmen pada organisasi atau perusahaan dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Keadilan Prosedural sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian dari hasil analisis jalur bahwa besarnya nilai jalur Pengukuran Kinerja (PK) terhadap Komitmen Organisasi (KO) adalah 0,213. Sedangkan pengaruh tidak langsung pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) melalui keadilan prosedural (KP) adalah perkalian antara Beta PK dengan nilai Beta KP terhadap KO adalah $0,574 \times (-0,141) = (-0,080934)$. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung antara pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) melalui keadilan prosedural (KP). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengukuran kinerja (PK) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (KO) melalui motivasi kerja (MK). Dengan demikian hipotesis keenam (H_6 ditolak), sehingga keadilan prosedural bukan merupakan variabel mediasi antara pengukuran kinerja dengan komitmen organisasi.

Demikian juga hasil sobel test 1, pengukuran kinerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karena nilai signifikan keadilan prosedural $0,516 > 0,005$. Dari hasil perhitungan sobel test diatas dapat diketahui bahwa nilai z^1 sebesar 0,653, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,653 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa keadilan prosedural tidak mampu memediasi hubungan pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengukuran Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian dari hasil analisis jalur bahwa besarnya nilai jalur Pengukuran Kinerja (PK) terhadap Komitmen Organisasi (KO) adalah 0,213. Sedangkan pengaruh tidak langsung pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) melalui kepuasan kerja (KK) adalah perkalian antara Beta PK dengan nilai Beta KK terhadap KO adalah $0,594 \times 0,485 = 0,28809$. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung antara pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung pengukuran kinerja (PK) terhadap komitmen organisasi (KO) melalui keadilan prosedural (KP). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengukuran kinerja (PK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (KO) melalui motivasi kerja (MK). Dengan demikian hipotesis keenam (H_7 diterima).

Demikian juga hasil sobel test 2, pengukuran kinerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, demikian kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dikarenakan nilai signifikan kepuasan kerja $0,000 < 0,005$. Dari hasil perhitungan sobel test diatas dapat diketahui bahwa nilai z^2 sebesar 3,785, karena nilai z yang diperoleh sebesar $3,785 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data dan pembahasan hipotesis, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena pengukuran kinerja pada dasarnya menilai pencapaian atas tugas para karyawannya yang di tugaskan secara finansial maupun nonfinansial, hal itu tidak menaikkan rasa komitmen karyawannya terhadap perusahaannya. Pengukuran kinerja berpengaruh terhadap keadilan prosedural karyawan kantor PT. Bank Tabungan Negara Syariah dengan jabatan manager hingga supervisor karena Pengukuran kinerja mempengaruhi prosedural dalam proses evaluasi karena setiap karyawan baik manager hingga supervisor memiliki prosedur dalam proses evaluasi yang adil tidak dilihat dari hal finansial saja tetapi juga dari nonfinansialnya.

keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal itu menandakan bahwa semakin atau bertambahnya keadilan sebuah perusahaan memproses evaluasi masing – masing tugas karyawannya baik manager hingga supervisor tidak mempengaruhi seberapa besar komitmen suatu karyawan terhadap organisasinya dikarenakan adilnya prosedur dalam mengevaluasi pekerjaan karyawannya bukanlah hal yang dilihat para karyawannya untuk memiliki atau mempunyai komitmen untuk menetap pada suatu perusahaan tetapi hal apa yang diberikan kepada mereka menjadi passion para karyawan yang menetap. Pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, alasan melakukan pengukuran kinerja baik finansial maupun nonfinansial adalah supaya tingkat kepuasan kerja para karyawan baik manager hingga supervisor meningkat dengan memberikan pengakuan asli terhadap hasil kerja keras mereka. kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karyawan baik manager hingga supervisor relatif puas terhadap tugas dan kewajibannya akan lebih berkomitmen pada organisasi atau perusahaan dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih.

Pengukuran kinerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi melalui keadilan prosedural. Dalam penelitian ini, pengaruh secara langsung pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi lebih besar dari pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi melalui keadilan prosedural. Pengukuran kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, pengaruh secara tidak langsung pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi.

SARAN

Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode lain misalnya wawancara karena responden akan menjawab pertanyaan secara serius dan tidak bermain-main sehingga hasil penelitian tidak bersifat bias. Pada penelitian selanjutnya lebih baik jika dilakukan bukan hanya dari PT. Bank Tabungan Negara Syariah di wilayah Jawa Tengah saja, melainkan seluruh wilayah Jawa atau lebih.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Sugiyanto dan Lilik Subagyo. (2005). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial : Tujuan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 9 No. 1.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hemmer, T. (1996), "On the design and choice of "modern" management accounting measures", *Journal of Management Accounting Research*, 8:pp. 87-116.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Hopwood, A. (1972). An Empirical Study of the Role Accounting Data in Performance Evaluation. *Journal of Accounting Research*. p.156-193
- Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Ittner, CD. and Larcker, D.F. (1998), "Are nonfinancial measures leading indicators of financial performance? An analysis of customer satisfaction", *Journal of Accounting Research*, 36(Supplement):pp. 1-35.
- Ittner, C.D. and Larcker, D.F. (2001), "Assessing empirical research in managerial accounting. A value-based management perspective", *Journal of Accounting and Economics*, 32(1-3):pp. 349-410.
- Januariastuti, T. E. (2017). Pengaruh kepribadian dan keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri Kecamatan Cakung Barat, Kota

- Administrasi Jakarta Timur. *Pedagogik*, V(1), 83–92.
- Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Amanah 144 Finance Di Manado. Vol 16 No 02. Di akses tanggal 10 Oktober 2017. Diambil dari: <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Kaplan, Robert S. dan Norton, David P., (1996), *Balanced Scorecard, Menerjemahkan Strategi Menjadi Aksi*, Alih Bahasa : Peter R. Yosi Pasla, 2000, Jakarta : Erlangga.
- Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (2001). Multiple dimensions of organizational commitment: Implications for future accounting research. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 221-251.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*. Salemba Empat: Jakarta
- Otley D. (1978). Budget Use and Managerial Performance. *Journal of Accounting Research*. p.122-149.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(Widodo 9).
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, H. J. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pegawai Sekretariat Daerah Pemprov.DKI Jakarta dan Pemprov.Sumut). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Saragih, L. R., Dachyar, M., Zagloel, T. Y. M., & Satar, M. (2019). The industrial IoT for nusantara. *Proceedings - 2018 IEEE International Conference on Internet of Things and Intelligence System, IOTAIS* 2018, (September 2019), 73–79. <https://doi.org/10.1109/IOTAIS.2018.8600860>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tang, T. L.-P., & Sarfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advanced Management Journal* (07497075), 61(3), 25