

PERAN MODERATOR WORK PASSION BEHAVIOR PADA PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

Anis Eliyana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

Email: anis.eliyana.febunair@gmail.com

ABSTRACT

Research was conducted on Civil Servants (PNS) working in the district of Surabaya City Government. This study uses a quantitative approach to the distribution of a questionnaire and use accidental sampling method that involved 200 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression and SPSS. The purpose of this study was to determine the role of moderator Passion Work Behavior (Z) on the effect of Job Satisfaction (X) to Individual Performance (Y). The results of this study indicate that job satisfaction affects terhadap individual performance. Work passion behavior also affects the individual performance. In addition, work passion behavior moderate the relationship job satisfaction and individual performance positively.

Keywords: *job satisfaction, individual performance, work passion behavior*

JEL Classification: M12

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi memiliki roda penggerak untuk mencapai tujuan bersama. Roda penggerak itu ialah para pegawai yang bekerjasama dan digerakkan oleh pimpinan di dalam suatu organisasi. Pegawai adalah

sebagai sumber daya utama organisasi diharapkan mampu untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan memberikan pelayanan yang optimal bagi konsumen sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Ketidakepuasan yang dirasakan oleh konsumen atas pelayanan yang diberikan dapat merusak reputasi organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:16), faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah kemampuan individu tersebut, motivasi, dan lingkungan kerja. Motivasi dari masing-masing individu dipengaruhi oleh kepuasannya selama bekerja menjadi pegawai. Banyaknya tuntutan yang diimbangi dengan pemberian penghargaan merupakan keseimbangan yang dibutuhkan individu dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang menggambarkan bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka (Muafi, 2011). Kepuasan kerja yang tinggi berakibat pada peningkatan produktivitas pegawai. Sejalan dengan Robbins (2005:87) yang mengemukakan bahwa sebuah organisasi dengan karyawan yang lebih merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih efektif daripada sebuah organisasi dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan subjek penelitian

yaitu pegawai kecamatan Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya yang diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada konsumen dalam hal ini adalah masyarakat. Tingginya kepuasan kerja pegawai kecamatan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan pegawai dapat meningkat seiring dengan *work passion* di dalam diri mereka.

Work Passion behavior (WPB) adalah konsistensi individual, kondisi emosional positif yang memberikan makna pada kesejahteraan hidup (Srivastava, 2013). Karyawan yang memiliki WPB menciptakan perilaku yang teratur, produktif dan berorientasi tujuan. Apabila karyawan memiliki "*passion*" terhadap pekerjaannya akan menghasilkan bakat pilihan yang diperlukan organisasi. Jiwa "*passion*" yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya akan menghasilkan karyawan yang produktif, *energized*, setia pada organisasi dan merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi.

WPB memoderasi hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang disesuaikan dengan objek penelitian ini. Penelitian ini mengkaji Peran Moderator WPB pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pemkot Surabaya yang sekaligus menjadi judul penelitian ini.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Robbins (2006:24) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Beberapa teori lain juga menyebutkan bahwa secara alamiah individu dapat memiliki perasaan puas maupun tidak puas dengan pekerjaannya sebagaimana pernyataan Locke (dalam Luthans, 1998) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tampaknya memiliki sikap yang umumnya positif, dan orang yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka (Robbins, 1993:97). Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan karyawan. Maka tidak berlebihan jika dikatakan *job satisfaction* merupakan salah satu kriteria

untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia (Fitzgerald *et al*, 1994) dan *job satisfaction* yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi kualitas layanan yang mereka buat (Crossman & Abou-Zaki, 2003).

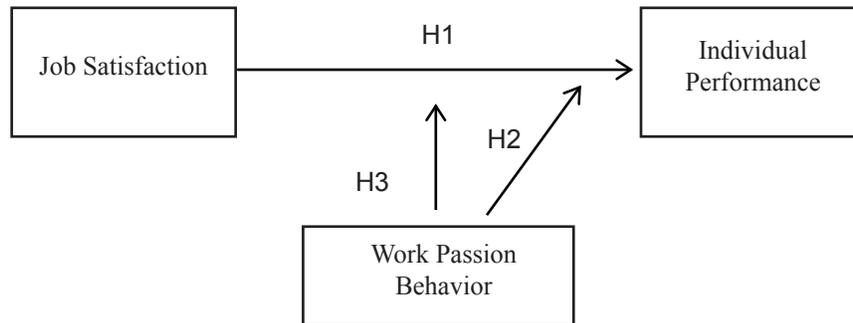
Definisi dari Work Passion behavior (WPB) adalah konsistensi individual, kondisi emosional positif yang memberikan makna pada kesejahteraan hidup (Srivastava, 2013). Karyawan yang memiliki WPB menciptakan perilaku yang teratur, produktif dan berorientasi tujuan. Apabila karyawan memiliki "*passion*" terhadap pekerjaannya akan menghasilkan bakat pilihan yang diperlukan organisasi. Jiwa "*passion*" yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya akan menghasilkan karyawan yang produktif, *energized*, setia pada organisasi dan merupakan asset yang sangat berharga bagi organisasi. Sebaliknya karyawan yang apatis atau tidak memiliki WPB akan membebani kewajiban finansial organisasi merusak moral yang pada gilirannya menurunkan produktivitas dan moral. Perilaku apatis ini kadang-kadang dapat menyebabkan perilaku kerja menyimpang (Srivastava, 2013).

Karyawan yang memiliki *passion* dalam pekerjaan adalah karyawan yang gigih, memiliki emosional positif, dan memaknai kesejahteraan yang berasal dari penilaian kognitif dan afektif dari berbagai pekerjaan dan situasi organisasi, yang menghasilkan perilaku konsisten, dan niat kerja konstruktif (Zigarmi *et al*. 2011). Selanjutnya Zigarmi *et al*. (2011) menyampaikan Blancard dari hasil studinya menemukan adanya seperangkat inti faktor yang harus ada dalam lingkungan organisasi agar karyawan memiliki *passion* pada pekerjaannya. Beberapa faktor tersebut merupakan indikator untuk mengukur WPB yang meliputi pekerjaan yang sangat berarti, otonomi, kolaborasi, keadilan, pengakuan, pertumbuhan, keterhubungan dengan kolega, dan keterhubungan dengan *leader*.

Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1993:379). Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2000:56) terdapat tiga variabel utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu 1) variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, kondisi demografis seperti

usia, asal-usul, dan jenis kelamin; 2) variabel organisasi yang meliputi kondisi sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi, serta desain pekerjaan; dan 3) variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, dan perilaku, kepribadian, serta motivasi.

Selanjutnya berdasarkan kekuatan hubungan dari studi teoritik dan studi empirik dari variabel penelitian yang menjadi fokus studi dalam rencana penelitian maka kerangka konseptual yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1:** *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* pegawai kecamatan Pemkot Surabaya.
- H2:** *Work passion behavior* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* pegawai kecamatan Pemkot Surabaya.
- H3:** *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* pegawai kecamatan Pemkot Surabaya dimoderasi oleh *work passion behavior*.

Penelitian ini didesain untuk menjelaskan pengaruh antar variabel atau hubungan mempengaruhi (kausalitas) antar variabel melalui pengujian hipotesis atau mengkonfirmasi hubungan pengaruh antar variabel atau konstruk atau dikatakan sebagai penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan membuktikan ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel-variabel lain yang diteliti. Data penelitian ini diperoleh dari data primer yang berupa hasil kuesioner penelitian dari variabel yang diteliti yaitu *job satisfaction*, *work passion behavior*, dan *individual performance*, sedangkan data sekunder

didapatkan dari segala media sumber informasi.

Job satisfaction (kepuasan kerja) merupakan keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman yang dirasakan pegawai selama bekerja di kecamatan pemerintah kota Surabaya yang berkenaan dengan kepuasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2008: 142-144). Indikator tersebut terdiri dari: *pay, the work itself, co-worker, supervision, promotion, opportunities, dan working condition*.

Work Passion Behavior berkenaan dengan *passion* yang dimiliki karyawan dalam bekerja, yang dicerminkan dengan bekerja dengan gigih, memiliki kondisi emosional yang positif terhadap pekerjaannya, memiliki niat kerja yang konstruktif dan meyakini kesejahteraan dalam kehidupannya berasal dari pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur WPB mengacu pada Zigarmi *et al.* (2011), meliputi: pekerjaan yang sangat berarti, otonomi, kolaborasi, keadilan, pengakuan, pertumbuhan, keterhubungan dengan kolega, dan keterhubungan dengan *leader*.

Kinerja berkaitan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *individual performance* meliputi: Kemampuan mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, kemampuan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah kerja yang dibebankan, memiliki orientasi pelayanan yang baik, mempunyai sikap integritas yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi, mempunyai sikap disiplin, kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja, dan mempunyai jiwa kepemimpinan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Pemerintah Kota Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian berjumlah 891 orang karyawan. Sampel penelitian yang bersedia diteliti sejumlah 200 orang karyawan Kecamatan Pemerintah Kota Surabaya. Teknik sampling dengan *accidental sampling*. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan batas waktu penelitian yang singkat selama kurang lebih satu bulan.

Uji validitas dilakukan yang pada penelitian ini adalah uji validitas butir atau validitas item yang bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan benar-benar telah mengungkapkan indikator yang ingin diteliti atau menguji konsistensi internal tiap butir pernyataan dalam mengungkap indikator. Dalam uji ini dilakukan pengujian atas butir-butir pernyataan pada kuesioner dengan jalan menghitung nilai *item-total correlation* dengan aplikasi SPSS. Menurut Leech *et al.* (2005:95), apabila nilai *item-total correlation* negatif atau terlalu rendah (di bawah 0,30) maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Namun apabila nilai *item-total correlation* lebih besar dari nilai kritis atau *cutoff* (0,30) maka suatu pernyataan dianggap valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode Koefisien *Cronbach Alpha*. Ghazali (2008:46) menyatakan bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang dianggap reliabel adalah minimal sebesar 0,6. Jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa item pengukuran tidak reliabel.

Sebelum dilakukan analisis regresi moderasi maka dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apa-

kah terjadi bias atau tidak pada model regresi hasil penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi a) normalitas (jika nilai signifikansi *residual* yaitu nilai probabilitas kesalahan atau *sig.* lebih besar dari 5% atau 0,05, maka data dianggap telah terdistribusi secara normal; b) multikolinearitas (dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa antarvariabel independen terjadi multikolinearitas); dan c) heteroskedastisitas (Apabila nilai signifikansi (*sig*) koefisien korelasi Rank Spearman lebih besar dari nilai tingkat signifikansi (α) 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan bila kondisi sebaliknya terjadi maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas).

Sebelum dilakukan analisis regresi moderasi terlebih dahulu dilakukan analisis regresi sederhana atas pengaruh *job satisfaction* terhadap *individual performance*, tanpa pengaruh moderasi variabel *work passion behavior* untuk melihat terlebih dahulu apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*, dengan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X$$

Keterangan: Y = *Individual Performance*; X = *Job Satisfaction*; a = koefisien *intercept*; b_1 = koefisien regresi

Setelah terbukti *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* maka baru dilakukan analisis regresi moderasi dengan memasukkan variabel moderator *work passion behavior*. Untuk melakukan analisis regresi moderasi maka data variabel *job satisfaction* dan *work passion behavior* harus ditransformasi dulu menjadi *centered data*, dengan mengurangi nilai rata-rata (*mean*) masing-masing responden dengan rata-rata keseluruhan (*mean*) masing-masing variabel. Setelah data ditransformasi, proses berikutnya adalah menjalankan regresi moderasi.

Model regresi moderasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *job satisfaction* serta variabel moderasinya, yaitu *work passion behavior* terhadap *individual performance*. Adapun formulasi dari model regresi moderasi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ$$

Keterangan: Y = *Individual Performance*; a = koefisien intercept; X = *Job Satisfaction*; Z = *Work Passion Behavior*; b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel *job satisfaction* (X), *work passion behavior* (Z), dan *individual performance* (Y) dinyatakan valid,

karena memiliki nilai *item-total correlation* diatas nilai *cutoff* 0,30. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* (X) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,885, *work passion behavior* (Z) sebesar 0,902, dan *individual performance* (Y) sebesar 0,902. Karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar daripada nilai *cutoff* 0,60, maka dapat dinyatakan *reliable*.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Indikator | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach Alpha |
|-----------------------------------|-----------------|----------------------------------|----------------|
| <i>Job Satisfaction</i> (X) | JS ₁ | 0,664 | 0,885 |
| | JS ₂ | 0,759 | |
| | JS ₃ | 0,701 | |
| | JS ₄ | 0,700 | |
| | JS ₅ | 0,685 | |
| | JS ₆ | 0,678 | |
| <i>Work Passion Behavior</i> (Z) | WP ₁ | 0,714 | 0,902 |
| | WP ₂ | 0,716 | |
| | WP ₃ | 0,681 | |
| | WP ₄ | 0,697 | |
| | WP ₅ | 0,696 | |
| | WP ₆ | 0,678 | |
| | WP ₇ | 0,686 | |
| | WP ₈ | 0,678 | |
| <i>Individual Performance</i> (Y) | IP ₁ | 0,669 | 0,902 |
| | IP ₂ | 0,673 | |
| | IP ₃ | 0,669 | |
| | IP ₄ | 0,679 | |
| | IP ₅ | 0,667 | |
| | IP ₆ | 0,671 | |
| | IP ₇ | 0,681 | |
| | IP ₈ | 0,681 | |
| | IP ₉ | 0,681 | |

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

| | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-----------------------------|--------------------------------|
| N | 200 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov-Z</i> | 1,031 |
| <i>Asymp.Sig.(2 tailed)</i> | 0,238 |

Berdasar hasil pengujian normalitas dapat diketahui bahwa nilai statistik *Kolmogorov Smirnov* yang diperoleh memiliki nilai taraf signifikan yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,238, dimana nilai

tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran data berdistribusi normal (Ghozali, 2001:77).

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF keseluruhan variabel independen kurang dari nilai kritis VIF sebesar 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel pengganggu, yang nampak dalam tabel 4.10, dimana nilai signifikansi koefisien korelasi Rank Spearman untuk semua variabel bebas berada di atas nilai taraf signifikan (α) 5%.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

| Variabel | VIF | Keterangan |
|--|-------|---------------------------------|
| <i>X (Job Satisfaction)</i> | 1,038 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| <i>Z (Work Passion Behavior)</i> | 1,099 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| <i>XZ (Interaksi Job Satisfaction dan Work Passion Behavior)</i> | 1,070 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Rank Spearman | Signifikansi (Sig) | Simpulan |
|--|---------------|--------------------|-----------------------------------|
| <i>X (Job Satisfaction)</i> | 0,088 | 0,215 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| <i>Z (Work Passion Behavior)</i> | 0,078 | 0,270 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| <i>XZ (Interaksi Job Satisfaction dan Work Passion Behavior)</i> | -0,129 | 0,068 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi

| Variabel | Koefisien Regresi (B) | Std. Error | Standardized Beta | t hitung | Sig |
|--|-----------------------|------------|-------------------|----------|-------|
| <i>X (Job Satisfaction)</i> | 0,234 | 0,049 | 0,294 | 4,763 | 0,000 |
| <i>Z (Work Passion Behavior)</i> | 0,304 | 0,060 | 0,323 | 5,080 | 0,000 |
| <i>XZ (Interaksi Job Satisfaction dan Work Passion Behavior)</i> | 0,258 | 0,107 | 0,152 | 2,419 | 0,016 |
| Constant = 4,212 | F hitung = 25,556 | | | | |
| Adjusted R Square = 0,270 | Sig = 0,000 | | | | |

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi diperoleh persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,212 + 0,234X + 0,304Z + 0,258XZ$$

Model regresi linier berganda tersebut menjelaskan hal-hal sebagai berikut a) Konstanta sebesar 4,212 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan tingkat *individual performance* (Y) ketika semua variabel independen, yaitu *job satisfaction* (X), *work passion behavior* (Z), dan interaksi antara *job satisfaction* dan *work passion behavior* (XZ) sama dengan 0; b) Variabel *job satisfaction* (X) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel *job satisfaction* (X) meningkat sebesar satu satuan maka *individual performance* (Y) mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,234, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap; c) Variabel *work passion behavior* (Z) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel *work passion behavior* (Z) meningkat sebesar satu satuan maka *individual performance* (Y) mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,304, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap; d) Variabel interaksi antara *job satisfaction* dan *work passion behavior* (XZ) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel interaksi antara *job satisfaction* dan *work passion behavior* (XZ) meningkat sebesar satu satuan maka *individual performance* (Y) mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,258, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*. Untuk menguji apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap *individual performance*, dapat dilihat nilai signifikansi t variabel *job satisfaction* (X) pada model regresi kedua. Jika hasil statistik t pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, berarti variabel *job satisfaction* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *individual performance* (Y).

Berdasar hasil analisis regresi terlihat bahwa

nilai signifikansi (Sig) t adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (Sig) t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05), maka *job satisfaction* (X) berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*, diterima.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *work passion behavior* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*. Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai signifikansi t (Sig) *work passion behavior* (Z) adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (Sig) t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05), maka *work passion behavior* (Z) berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* (Y). Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *work passion behavior* berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*, diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *individual performance* dimoderasi oleh *work passion behavior*. Untuk menguji apakah *work passion behavior* memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *individual performance*, dapat dilihat nilai signifikansi t variabel interaksi antara *job satisfaction* dengan *work passion behavior* (XZ). Jika hasil statistik t pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, berarti variabel interaksi antara *job satisfaction* dengan *work passion behavior* (XZ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *individual performance* (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) t adalah sebesar 0,016. Karena nilai signifikansi (Sig) t sebesar 0,016 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05), maka *work passion behavior* memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *individual performance*. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *individual performance* dimoderasi oleh *work passion behavior*, diterima.

Berdasar hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 yaitu 0,000 yang berarti variabel *job satisfaction* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *individual performance* (Y). Kepuasan kerja pada PNS kecamatan Pemkot Surabaya dapat meningkatkan kinerjanya.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05) pada *work passion behavior* (Z) sehingga berpengaruh signifikan terhadap *individual performance* (Y). Hal ini berarti WPB dapat meningkatkan kinerja PNS kecamatan Pemkot Surabaya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) t adalah sebesar 0,016. Karena nilai signifikansi (Sig) t sebesar 0,016 lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi α sebesar 5% (0,05), maka *work passion behavior* memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *individual performance*. Ini artinya, *work passion behavior* akan semakin meningkatkan hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PNS kecamatan Pemkot Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasar hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah a) *Job satisfaction* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*. Kepuasan kerja pegawai kecamatan Pemkot Surabaya berpengaruh kepada kinerja karyawan yang memiliki makna peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. b) *Work passion behavior* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *individual performance*. Kinerja pegawai kecamatan Pemkot Surabaya dapat dipengaruhi oleh perilaku *passion pada pekerjaan* yang ada dalam diri mereka; c) *Job satisfaction* terbukti berpengaruh terhadap *individual performance* dimoderasi oleh *work passion behavior*. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai kecamatan Pemkot Surabaya seiring dengan *passion* yang ada di dalam diri mereka. Ini artinya, *work passion behavior* sebagai moderator dapat memperkuat secara positif.

DAFTAR PUSTAKA

Bennet, Rebecca J, Robinson, Sandra L. 2000. Development of a Measure of Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 3, 349-360. The American Psychological Association, Inc.

Bernardin, H. John & Joyce E.A. Russel. 1993, Human Resource Management. Singapore : McGraw-Hill Inc.

Case, Peter, Gosling, Jonathan. 2010. The Spiritual Organization: Critical Reflections on the Instrumentality of Workplace Spirituality. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. Vol 7:4 2010.

Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Crossman, A., & Abou Zaki, B. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staffs. *Journal of Managerial Psychology* (UK), 18 (4), 368-377.

Fitzgerald, L., Johnson, R., Brignall, S., Silvestro, R., & Ross, C. (1994), Performance Measurement in Service Business. The Chartered Institute of Management Accountants, Cambridge.

Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly jr, 2000. Organization: Behavior, Structure and Process, McGraw-Hill Companies Inc, Boston

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, Inc.

Jogiyanto, Hartono. 2005. Analisis dan Desain Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Aplikasi Bisnis. Andi. Yogyakarta.

Judge, Timothy A., Bono, Joyce E., Thoresen, Carl J. dan Patton, Gregory K. 2001. The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. Psy-

- chological Bulletin. Vol. 127. No. 3. 376-407. Copyright 2(X)1 by the American Psychological Association, Inc. (XB3-2909/01/S5.00 DOI: 10.1037//0033-2909.127.3.376.
- Leech, N.L., Barret, K.C., and Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational behavior*, 11th edition. Singapore: McGraw-Hill International edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Muafi. 2011. Cause and Consequences Deviant Workplace behavior *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 2, April 2011.
- R.P. Tett and J.P. Meyer. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Bases on Meta Analytic Finding, *Personnel Psychology*, 1993, 46, p. 259-293.
- Robbins, S. P. 1993. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications* (6th edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior*, 11th ed., Pearson Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Robbins, Stephen P., 2005. *Organizational Behavior* 11th edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi ke 10. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. Global Edition. Pearson Education Limited.
- Sekaran, Uma. And Roger Bougie. 2009. *Research Method for Business : A Skill Building Approach*, 5th Ed.
- Spector, P. 2008. *Industrial and Organisational Behaviour (5th edition)*. School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies New Jersey University: John Wiley & Sons.
- Springer, Gary Jon. 2011. A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees, *Journal of Global Business Issues*. Vol. 5 No. 1 pp. 29-42.
- Srivastava, Shalini. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables *Vision: The Journal of Business Perspective* 2013 17: 159 DOI: 10.1177/0972262912483529
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tella, Adeyinka, C.O. Ayeni, S.O. Popoola, 2007, Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State Nigeria, *Library Philosophy and Practice*, April.
- Zigarmi, Drea, Houson, Dobie, Witt, David dan Diehl, Jim. 2011. *Employee Work Passion, Connecting the Dots. PERSPECTIVES Employee Work Passion: Volume 3*. The Ken Blanchard Companies. All rights reserve.