



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kota Tarakan

Anwar

Dosen Tetap STMIK PPKIA Tarakanita Rahmawati

Email: anwarhamid.trk@gmail.com

Alamat : Jl. Yos Sudarso No.8, Karang Rejo, Kec. Tarakan Tengah, Kota Tarakan, Kalimantan Utara

Korespodens Email: anwarhamid.trk@gmail.com

Abstract

This study was to determine the effect Organizational Commitmen and Ability and the Motivation on Satisfaction and Performance Of Education and Training Agency's employees and aims to 1) identify and analyze the direct effect of organizational commitmen, ability and motivation of the Education and Training Agency's employees of Tarakan City ; 2) identify and analyze the direct effect of organizational commitmen, ability, motivation and job satisfaction with the performance of the Education and Training Agency's employees of Tarakan City ; 3) identify and analyze the indirect influence of organizational commitmen, ability and motivation of the performance through job satisfaction of the Education and Training Agency's employees of Tarakan City ;The method used descriptive and explanatory survey to employees who work in Education and Training Agency of Tarakan City. The draft questionnaire has been prepared in advance, then distributed to a sample of the population of physicians in the Education and Training Agency of Tarakan City number 46. This study uses analysis tools such as path analysis is done through the help of IBM software SPSS 21 and previously was based on the results of recapitulation of the answers of all respondents.The results showed that there is a direct effect organizational commitmen, ability and motivation to job satisfaction. There is a direct effect of organizational commitmen, ability, motivation and job satisfaction with the performance. There is the indirect effect of organizational commitmen, ability and motivation on the performance through job satisfaction of the Education and Training Agency's employees of Tarakan City.

Keywords : *organizational commitmen, ability, motivation, job satisfaction, and performance.*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan serta Motivasi terhadap Kepuasan dan Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan dan bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi, kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi, kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan; 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung komitmen organisasi, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan; Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan eksplanatori survey terhadap pegawai yang bekerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Rancangan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya, kemudian disebar kepada sampel yang terdiri dari populasi pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan sejumlah 46. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa analisis jalur (*path analysis*) yang dikerjakan melalui bantuan software IBM SPSS 21 dan sebelumnya didasarkan dari hasil rekapitulasi jawaban dari seluruh responden.Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi, kemampuan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi, kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh tidak langsung komitmen organisasi, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

Kata kunci : komitmen organisasi, kemampuan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada prinsipnya pegawai negeri sipil dan organisasi pemerintah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi pemerintah. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dan terstruktur dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai negeri sipil merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi pemerintahan. Semakin banyak pegawai yang memiliki komitmen organisasi dan kemampuan serta motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Komitmen organisasi dan kemampuan serta motivasi kerja yang tinggi diperkirakan menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Pelatihan dan Pendidikan Kota Tarakan. Disamping itu pegawai yang memiliki komitmen organisasi dan kemampuan serta motivasi kerja yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menunaikan tugasnya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kemampuan terhadap Kinerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.

7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Kota Tarakan.
8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Badan Diklat Kota Tarakan.
9. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Badan Diklat Kota Tarakan.
10. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Badan Diklat Kota Tarakan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua lini yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang fungsional dalam perusahaan dan merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri yaitu pada unsur manusia seberapa baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya dan memberi kontribusi yang menggambarkan kepada perusahaan melalui prestasi kerja yang dicapai.

Menurut G.R Terry dan L.W Rue (2000: 9) fungsi-fungsi manajemen ada 5 yaitu :

a. *Planning*

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

b. *Organizing*

Mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

c. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

d. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.

e. *Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, pegawai terdorong untuk bekerja untuk memuaskan ketutuhan-kebutuhannya. Apabila kebutuhannya terpenuhi sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka ia cenderung untuk merasa puas. Sebaliknya, ketika kebutuhannya tidak bisa terpenuhi, ketidakpuasan akan muncul.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Locke *dalam* Luthans, 2006: 173). Sedangkan Davis (1996: 96), memandang kepuasan kerja sebagai rasa senang seseorang dalam memandang pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan yang dibebankan dengan keinginan individu pegawai..

Kinerja

Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara (2000:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Simamora (2006:34) mengatakan kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008: 184) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut Robbins *and* Judge (2008:100) adalah suatu keadaan seperti seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Wood *et al.* (2001:113) komitmen organisasional adalah tingkat seseorang mengenal dengan kuat dan merasa menjadi bagian organisasi. Porter dalam Kuntjoro (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002), komitmen organisasional adalah identifikasi (kepercayaan pada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989: 552-553). Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003:24).

Menurut Robbins (2003:70) terjemahan Tim Indeks menyebutkan “Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan”.

Menurut Sigit (2003:24) menyatakan bahwa “Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya”. Yang dimaksud kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang

ia peroleh sejak lahir, belajar dari pengalaman.

Ambar (2003:201) menyatakan bahwa *abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Handoko (2003:252) mengatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Hipotesis

H1: Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H2: Kemampuan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H3: Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H4: Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H5: Kemampuan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H6: Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

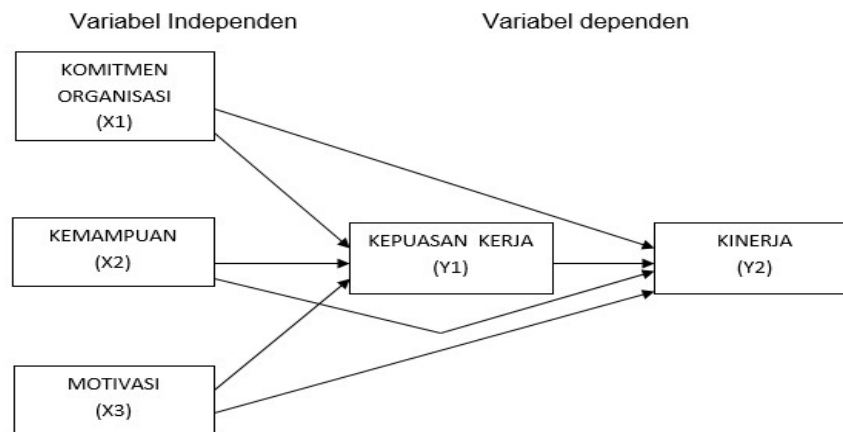
H7: Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H8: Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H9: Kemampuan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

H10: Motivasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar Kerangka Konseptual

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel tidak bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja dan Kinerja diberi simbol Y, sedangkan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja diberi simbol X, dengan masing-masing identitas sebagai berikut :

Y1 = adalah Kepuasan Kerja

Y2 = adalah Kinerja

X1 = adalah Komitmen Organisasi

X2 = adalah Kemampuan

X3 = adalah Motivasi

Sampel Penelitian

Sampel adalah merupakan sebagian data yang diambil dari populasi yang dapat mewakili dari populasi yang bersangkutan dan untuk lebih mengefisienkan penelitian. Mengingat wilayah penelitian yang terkumpul menjadi satu serta pelaksanaan pengambilan data yang relatif mudah dan cepat, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang.

Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) sumber yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung ditempat penelitian atau diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner yang disebarakan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumentasi atau laporan administrasi dari unit terkait pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terkait (endogen). (Riduwan & Kuncoro.2013 : 2)

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen Organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi, indikator-indikator perilaku komitmen adalah: Mampu Menyesuaikan, Kebanggaan, Kesetiaan, Mendukung dan Pengorbanan.

Kemampuan (X2)

Kemampuan (X2) adalah kapasitas seorang pegawai untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan di instansi dan dapat diukur dengan menggunakan indikator : Keahlian (*Skill*), Pengalaman, Daya ingat, Pendidikan dan Kecakapan dalam banyak hal.

Motivasi (X3)

Motivasi (X3) adalah suatu pendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan tertentu guna mencapai visi, misi dan tujuan instansi. Indikator- indikator adalah:Kebutuhan fisiologi, Keamanan kerja, Hubungan sosial yang baik, Penghargaan, Aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja (Y1) merupakan keadaan menyenangkan yang dirasakan pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan sehingga pegawai tersebut loyal terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator dalam kepuasan kerja adalah :Pekerjaan, Bayaran/Imbalan/Gaji, Rekan kerja, Pengawasan/Supervisi,Promosi (posisi).

Kinerja (Y2)

Kinerja (Y2) pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan tepat waktu seorang pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Indikator Kinerja pegawai : Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), Komunikasi (*Communication*).

Hubungan antar variabel

a. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Sebuah meta analisis dari 68 penelitian yang melibatkan 35.282 orang individu mengungkapkan adanya hubungan yang kuat antara komitmen dan kepuasan kerja (Tett dan Meyer, 1993). Para manager disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi (Matheu dan Zajac, 1990).

b. Hubungan antara kemampuan dan kepuasan kerja

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. Berkaitan dengan hal itu, menurut Munir (1987:76) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

c. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja

Para ahli sebagian besar berpendapat bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja seseorang. Nawai (1998:351) menyatakan dari sisi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangatnya dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangatnya seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

d. Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan kinerja dapat dicapai dalam organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja.

e. Hubungan antara kemampuan dan kinerja

Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006:217) mendefinisikan "Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental". Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2005:235) menyebutkan "Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan". Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005:235) Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: "(1) motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, (3) Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut". Kemampuan merupakan kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan sehingga mendorong kinerja organisasi.

f. Hubungan antara motivasi dan kinerja

Wibowo (2010:389) yang menyatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Steer dan Tiffin dalam Riani (2011:100) berpendapat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Amstrong (2003:24) motivasi bisa didefinisikan sebagai pelaku yang berorientasi tujuan. Karyawan merasa termotivasi apabila merasa tindakannya mengarah pada suatu pencapaian tujuan dan imbalan yang berharga yang akan memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka.

g. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja

Robbins (1996:182) mengatakan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah pernyataan: "Seseorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif" (bagi individu). Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif sehingga produktifitas semakin meningkat.

Blum dalam As'ad (2003:114) mengemukakan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi : 1) Faktor individual, seperti usia, kesehatan, jenis kelamin. 2) Faktor Sosial, seperti interaksi dan hubungan dengan oranglain. 3) Faktor dalam pekerjaan, seperti upah, kondisi kerja dan lain-lain.

Populasi dan Sampel Penelitian**Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010 : 215) dikemukakan bahwa : “populasi adalah wilayah generilisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan dengan jumlah pegawai per 31 Oktober 2015 sebanyak 46 (empat puluh enam) orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan (kuisisioner) yang akan diajukan ke responden, maka dilakukan uji validitas dan dan reliabilitas terhadap komponen-komponen pertanyaan.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan tiga cara :

1. Melakukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total score konstruk. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur konstruk maka akan mempunyai nilai loading factor yang tinggi (Sugiyono, 2010 : 89)
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur yang digunakan sehingga didapatkan hasil yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, 2010 : 267).
3. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi product moment dari Pearson dengan rumus (Riduwan dan Akdon, 2009 :128) :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n\Sigma Y^2 - \Sigma(Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi Product Moment Pearson Item

x = Total nilai keseluruhan subyek per item

y = Total nilai sikap per subyek

Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan 0,3 , jika korelasi (r) lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan dikategorikan valid.

b. Uji reliabilitas

Pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang

Dalam waktu yang berbeda seorang responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan handal jika jawabannya sama.

2. *One shot* atau pengukuran sekali saja

Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program SPSS dengan fasilitas cronbach alpha (α). Sunyoto, (2010 : 84).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu data beberapa kali terhadap suatu obyek yang sama dengan menggunakan instrumen yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono.2010 : 267).

Teknik yang digunakan untuk uji.reliabilitas adalah rumus Alpha dari Cronbach (Sugiyono.2010 : 122) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 \sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right]$$

Dimana :

α = Reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

$\sum t^2$ = Varian total

Analisis Jalur

Teknik analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan masing-masing struktur yang terdiri dari :

- 1) Sub struktur 1 : melihat pengaruh langsung variabel motivasi (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan (Y_1) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = PYX_1X_1 + PYX_2X_2 + PYX_3X_3 + \varepsilon$$

- 2) Sub Struktur 2 : melihat pengaruh langsung variabel motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan (Y_1) dan kinerja (Y_2) dengan persamaan sebagai berikut

$$Y_2 = PY_2X_1X_1 + PY_2X_2X_2 + PY_2X_3X_3 + PY_2Y_1Y_2 + \varepsilon_2 \text{ dengan gambar konseptual sebagai berikut :}$$

Analisis jalur (path analysis) dalam sub struktur pertama dan kedua dalam penelitian ini penyelesaian model dilakukan dengan bantuan Program SPSS for Windows Release 21.0 untuk pengujian hipotesis akan menggunakan beberapa perhitungan statistik antara lain :

- a) Uji F test

Uji F digunakan untuk pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent. Uji ini menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan rumus F dari Riduwan & Akdon (2009 : 144) :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n - m - 1)}{M(1 - R^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

- b) Uji t

Untuk menguji pengaruh parsial menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0 dan rumus t dari Riduan & Akdon (2009:125) sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{n - r^2}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

- c) R^2 test

Dipergunakan untuk mengetahui berapa unsur seluruh variabel-variabel independent menerangkan variabel dependent. Rumus yang digunakan dari Spiegel (2004:96) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{\text{Total SS}}$$

Keterangan :

SSR = sum of squares regression

Total SS = total sum of square

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Dalam analisis deskriptif berdasarkan hasil rekapitulasi data primer dapat menjelaskan secara sistematis dan secara faktual mengenai fakta-fakta dan fenomena yang diteliti dari masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). .

Tujuan dari penggunaan alat analisis jalur adalah untuk mengetahui hubungan langsung maupun tak langsung antara variabel *independen* terhadap variabel *dependent*. Variabel *independent* meliputi variabel komitmen organisasi dan kemampuan serta motivasi dan variabel *dependent* meliputi variabel kepuasan kerja dan kinerja. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

Pengujian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung angka *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) disbanding dengan angka *r*tabel. Bila rhitung > *r*tabel maka kuesioner tersebut dikatakan valid, sebaliknya bila rhitung < *r*tabel maka kuesioner dikatakan tidak valid. Toleransi α (*alpha*) atau tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05) dengan

derajat kebebasan (DK) *I Degree Of Freedom* (DF) sebesar : $DK = n-1$. Dimana $DK = 46-1=45$. Angka rtabel dari DK 45 adalah 0,294 (Suharsimi Arikunto, 2005).

Untuk seluruh total nilai dari butir pertanyaan kelompok Komitmen Organisaasi (X1) adalah 5 item pertanyaan dan semuanya valid; kelompok Kemampuan (X2) dari 5 item pertanyaan dan semuanya valid; kelompok Motivasi (X3) dari 5 item pertanyaan dan semuanya valid; kelompok Kepuasan Kerja (Y1) dari 5 item pertanyaan dan semuanya valid; serta kelompok Kinerja Y2 dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

Berdasarkan hasil pengujian *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) dengan SPSS diperoleh nilai tertinggi 0,955 dan terendah 0,362 > dari rtabel yaitu 0,294, menunjukkan bahwa semua pertanyaan variabel-variabel adalah valid. Hal ini berdasarkan angka rhitung > rtabel.

Uji Reliabilitas

Realibilitas diartikan apabila suatu kuesioner dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul, karena kuesioner tersebut sudah dianggap baik. Pengujian realibilitas dapat dilakukan dengan cara eksternal maupun secara internal.

Cara pengujiannya dengan melihat nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* dan melihat angka *Guttman Split-Half Coefficient* dibandingkan dengan angka rtabel. Bila rhitung > rtabel, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya apabila rhitung < rtabel maka kuesioner tidak reliabel.

Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Jumlah item | Cronbach's Alpha | r kriteria | Guttman Split-Half Coefficient | rtabel | Reliabel |
|---------------------------|-------------|------------------|------------|--------------------------------|--------|----------|
| X1 Komitmen Organisasi | 5 | 0,755 | 0,600 | 0,589 | 0,294 | Reliabel |
| X2 Kemampuan | 5 | 0,937 | 0,600 | 0,940 | 0,294 | Reliabel |
| X3 Motivasi | 5 | 0,785 | 0,600 | 0,642 | 0,294 | Reliabel |
| Y1 Kepuasan Kerja | 5 | 0,865 | 0,600 | 0,912 | 0,294 | Reliabel |
| Y2 Kinerja | 5 | 0,776 | 0,600 | 0,594 | 0,294 | Reliabel |

Dari hasil perhitungan statistic diatas dapat dilihat bahwa koefisien realibilitas pada masing-masing variabel tinggi dan lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 dan Guttman Split-Half Coeficient lebih besar dari rtabel > 0,294. Ini berarti dari semua 25 (dua puluh lima) butir pertanyaan masing dalam 5 variabel termasuk dalam katagori yang tinggi yaitu antara 0,600 – 0,937 secara keseluruhan.

Analisa Regresi Substruktur 1

Pada penelitian ini, pada analisis jalur yang akan dilakukan lebih lanjut adalah melalui regresi linier berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS Versi 21 yang melalui tahapan dua langkah. Langkah yang pertama analisis untuk substruktur 1. Analisis untuk substruktur 1 dapat diuraikan berdasarkan model struktur persamaan yang dibentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan strukturnya } Y1 = \text{PY1X1X1} + \text{PY1X2X2} + \text{PY1X3X3} + \epsilon$$

Dimana :

Y1 = Kepuasan Kerja

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kemampuan

X3 = Motivasi

€ = error

Tabel Signifikansi Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi dan Kemampuan serta motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 10.211 | 3.909 | | 2.612 | .012 |
| 1 Komitmen Organisasi (X1) | .231 | .146 | .235 | 1.588 | .120 |
| Kemampuan (X2) | .084 | .109 | .117 | .773 | .444 |
| Motivasi (X3) | .267 | .120 | .327 | 2.233 | .031 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Analisis Regresi substruktur II

Langkah selanjutnya adalah penganalisaan dengan langkah yang kedua atau untuk penggabungan substruktur 2 adalah sama dengan persamaan struktural 1 yang telah dijelaskan sebelumnya dan persamaan substruktur 2 dapat diuraikan berdasarkan model struktur persamaan yang dibentuk adalah sebagai berikut :

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{YX_3} X_3 + \beta_{YY_1} Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kemampuan

X_3 = Motivasi

Y_1 = Kepuasan

ϵ_2 = Error

Tabel Signifikansi Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi, Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai

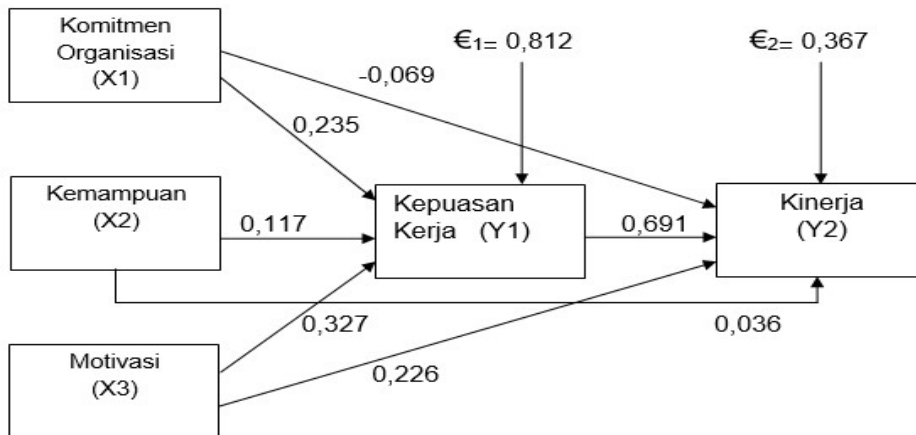
| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.817 | 2.458 | | 2.366 | .023 |
| 1 Komitmen Organisas (X1) | -.058 | .088 | -.069 | -.662 | .512 |
| Kemampuan (X2) | .022 | .064 | .036 | .345 | .732 |
| Motivasi (X3) | .158 | .074 | .226 | 2.144 | .038 |
| Kepuasan Kerja (Y1) | .592 | .090 | .691 | 6.582 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

Kesimpulan hasil analisis

Berdasarkan dari analisis dan uraian atas seluruh jenis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka untuk melihat besarnya pengaruh tiap variabel maka dapat di gambarkan sebagai berikut :



Besarnya Pengaruh Variabel

Hasil Pengujian

Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total tersebut dapat diringkas sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap kepuasan kerja

1. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja = 0,235.
2. Pengaruh langsung kemampuan terhadap kepuasan kerja = 0,117.
3. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja = 0,327.

Pengaruh langsung (*direct effect*) terhadap kinerja

1. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja = -,069.
2. Pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja = 0,036.
3. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja = 0,226.
4. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja = 0,691

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja melalui kepuasan.

1. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $0,235 \times 0,691 = 0,162$

2. Pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $0,117 \times 0,691 = 0,081$
3. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $0,327 \times 0,691 = 0,226$

Pengaruh total (*total effect*)

1. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $(0,235 \times 0,691) + -0,069 = 0,093$.
2. Pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $(0,117 \times 0,691) + 0,036 = 0,117$.
3. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $(0,327 \times 0,691) + 0,226 = 0,452$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang diuraikan terdahulu maka didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan kemampuan terdapat pengaruh langsung tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sementara variabel motivasi terdapat pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kemampuan memiliki pengaruh langsung tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hal ini dapat diuraikan secara lebih lengkap di dalam pembahasan yang lebih lengkap pada bagian berikutnya dibawah ini.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $1,588 < t_{tabel}$ sebesar 2,018 sehingga hipotesis penelitian ditolak artinya tidak ada

pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,120 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Adapun pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,235 atau 23,5%, ini mengidentifikasi bahwa pengaruh tersebut secara langsung tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis ditolak dikarenakan variabel komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harman Setiyawan (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dalam penelitian ini penulis menemukan asumsi baru bahwa antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang berbeda dari objek penelitian lainnya.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $0,773 < t_{tabel}$ sebesar 2,018 sehingga hipotesis penelitian ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan terhadap kepuasan kerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,444 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Adapun pengaruh langsung kemampuan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,117 atau 11,7%, ini mengidentifikasi bahwa pengaruh tersebut secara langsung tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis ditolak dikarenakan variabel kemampuan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja..

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $2,233 > t_{tabel}$ sebesar 2,018 sehingga hipotesis penelitian diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,031 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh langsung yang signifikan. Adapun pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,327 atau 32,7%, ini mengidentifikasi bahwa pengaruh tersebut secara langsung signifikan. Dengan demikian hipotesis diterima dikarenakan variabel motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $-0,662 < t_{tabel}$ sebesar 2,019 sehingga hipotesis penelitian ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,512 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Adapun pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,069 atau 0,69%, ini mengidentifikasi bahwa pengaruh tersebut secara langsung tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis ditolak dikarenakan variabel komitmen organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa variabel kemampuan tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $0,345 < t_{tabel}$ sebesar 2,019 sehingga hipotesis penelitian ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan terhadap kinerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,732 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan. Adapun pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja adalah sebesar $-0,036$ atau 0,36%, ini mengidentifikasi bahwa pengaruh tersebut secara langsung tidak signifikan. Dengan demikian Hipotesis ditolak dikarenakan variabel kemampuan tidak signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $2,144 > t_{tabel}$ sebesar 2,019 sehingga hipotesis penelitian diterima artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,036 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh langsung dan signifikan. Adapun pengaruh langsung motivasi

terhadap kinerja adalah sebesar 0,266 atau 26,6%, ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan. Dengan demikian Hipotesis diterima dikarenakan variabel motivasi signifikan terhadap kinerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21 didapatkan hasil pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa diperoleh angka t_{hitung} adalah sebesar $6,582 > t_{tabel}$ sebesar 2,019 sehingga hipotesis penelitian diterima artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Atau melalui tingkat signifikansi dimana diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan. Adapun pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,691 atau 69,1%, ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan. Dengan demikian Hipotesis diterima dikarenakan variabel kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja.

8. Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif yang dilakukan sehubungan dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang ada dalam penelitian ini, sebagaimana dalam formula dibawah ini :

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,235 \times 0,691 = 0,1624$$

Dengan memperhatikan hasil formula diatas, terlihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,1624. Artinya ada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 16,2% .

9. Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif yang dilakukan sehubungan dengan variabel kemampuan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang ada dalam penelitian ini, sebagaimana dalam formula dibawah ini :

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,117 \times 0,691 = 0,0808$$

Dengan memperhatikan hasil formula diatas, terlihat bahwa kemampuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,0808. Artinya, ada pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 8,08%.

10. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis kuantitatif yang dilakukan sehubungan dengan variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang ada dalam penelitian ini, sebagaimana dalam formula dibawah ini :

$$X3 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,327 \times 0,691 = 0,2260$$

Dengan memperhatikan hasil formula diatas, terlihat bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,2260. Artinya, ada pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar 22,60%.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya., maka pada bab ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
2. Kemampuan berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
3. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

4. Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
5. Kemampuan berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
6. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
8. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
9. Kemampuan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.
10. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Tarakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI: Jakarta
- Ahmad Kuncoro Engkos dan Riduwan. 2007. *Cara Memakai dan Menggunakan Analisis Jalur (Path Analisis)*. CV Alfabeta: Bandung
- Akdon, Dan Riduwan. 2009. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci: Bandung
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty: Yogyakarta
- Asri, Marwan dan Awig Dwi. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE: Yogyakarta
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- C. Trihendradi. 2013. *Step by Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik*. Penerbit ANDI: Yogyakarta

- Davis, Keith dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Erlangga: Jakarta
- Desiana, Soetjipto, B.W. 2006. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen*. Tesis Universitas Indonesia, Studi Kasus asisten Dosen
- Dole ,Carol., Richard Schroeder . 2001. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* ,16 (4) :234-245.
- G.R Terry dan L.W Rue. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- Gibson, James L, et.al. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Erlangga: Jakarta
- Hamalik Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara: Bandung
- Handoko T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung: Jakarta
- Harman Setiyawan, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. FE. Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara: Jakarta
- Ida Ayu Brahmasari dan Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Managemen dan Kewirausahaan. Universitas 17 Agustus: Surabaya
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. PT.Erlangga: Jakarta
- Kuncoro, Mudradjad (2003). *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta
- Linda Nur Susila tahun. 2012. *Journal of Rural and Development Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Kantor Kelurahan terhadap Kepuasan Masyarakat Kelurahan Jagalan Kecamatan Jebres Kota Surakarta*, STIE – AUB Surakarta, Volume 1 No 1 Februari 2010.
- Linz, Susan J. 2002. *Job Satisfaction Among Russian Workers*. William Davidson Institute Working Paper. Reseach Feelow Wlliam Davidson Institute. University of Michigan.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, ANDI: Yogyakarta
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Galia Indonesia: Bogor
- Mathieu, J.E. dan D.M. Zajac. 1990. A Review and Mera-Analysis of the Antecedents, Coelates and Consequences of Organizational Commitment.
- McNeese-Smith, Donna. 2001. *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Hospital and Health Service Administration, Vol.4 (2): 160-175.
- Mifta Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Lingkages: The Psychology of Comm itment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press Inc: London
- Nawawi H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press: Yogyakarta
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, *Journal Of Management and Creative Business* 2 (1) , 66 - 8
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- R. Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Airlangga: Jakarta
- Rendy Prasadhana. 2014. *Analisis Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis. Universitas Mulawarman: Samarinda
- Rivai, Veithzal dan Dr. Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal*. Edisi Peretama. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan 1. Murai Kencana: Jakarta

- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13 Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Steven. P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Terjemahan Tim Indeks. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta
- Sarwoto. 1989. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju.:Bandung
- Sidik Friadana dan Iwan Ruswandi, 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja beserta implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi. Universitas Pasundan: Bandung
- Sigit, Soehardi, 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. FE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa: Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Spiegel, Murray R., Stephens, Larry J.. 2004. *Statistik*. Edisi Ketiga. Erlangga: Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media: Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-3. Kencana Perdana Media Group: Jakarta
- Tony Lisianto dan Bambang Setiaji. 2010. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wood, J, et al. 2001. *Organizational Behaviour: An Asian Pasific Perspective*. Australia