

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar

Giri Dwinanda

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Riset ini dinaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen pegawai dalam organisasi melalui kepuasan kerja Pegawai Kontrak yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey pada PT Tuju wali-wali Makassar. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 orang yang diambil menggunakan teknik sensus, Data penelitian ini dianalisa dengan menggunakan analisa jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, penelitian ini juga mengindikasikan jika kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Penelitian ini juga membuktikan jika motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Kata Kunci : *motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja*

Copyright (c) 2022 Giri Dwinanda

✉ Corresponding author :

Email Address : giri@nobel.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam pengembangan dan kemajuan untuk mewujudkan eksistensi organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dibutuhkan upaya maksimal karena pengelolaan tersebut bukan suatu yang mudah, pengelolaan SDM harus memperhatikan serta melibatkan berbagai elemen organisasi diantaranya pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Kesuksesan organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia, tak dapat dipungkiri organisasi sangat membutuhkan keberadaan SDM yang berkualitas, tanpa kualitas SDM yang memadai maka organisasi tidak akan mampu eksis dalam lingkungan kerja yang secara dinamis terus berubah dewasa ini..

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai (*employee performance*) atau pencapaian kinerja yang mampu dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Seluruh pakar SDM sepat jika pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena pada dasarnya pegawai merupakan brainware yang menggerakkan organisasi, tanpa SDM organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan seperti yang diinginkan bahkan secara ekstrim dapat dikatakan tanpa pegawai maka organisasi itu mati..

Konsekuensi atas hal tersebut maka dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan kinerja pegawai yang efektif yang semua bertumpu pada SDM yang harus dipandang sebagai Human Capital dilalam organisasi (Hidayat & Latief,

2018); (Hidayat & Azzahra, 2019). Menurut Palan (2013), mensyaratkan kinerja efektif dengan tiga elemen yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaan tersebut serta situasi dan kondisi organisasi dimana pekerjaan tersebut berada. Agar kinerja dapat dijalankan sesuai dengan harapan, maka elemen elemen tersebut harus terintegrasi dan beradaptasi satu sama lain. Apabila perusahaan hanya memperhatikan dua elemen dari ketiga elemen tersebut, kemungkinan tidak dapat menghasilkan kinerja yang efektif secara konsisten. Palan juga mendefinisikan efektivitas suatu pekerjaan dalam menghasilkan output khusus (spesifik) yang dapat dilakukan melalui tindakan yang spesifik, yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan kondisi lingkungan organisasi. Hasil spesifik tersebut ditetapkan berdasarkan kebutuhan organisasi, baik yang langsung dikontribusikan atau melalui dukungan terhadap pekerjaan lain.

Pada dasarnya perasaan puas dalam bekerja merupakan suatu permasalahan strategis, hal ini dikarenakan jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka hal tersebut akan berdampak pada kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi yang akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pelanggan. Mewujudkan pegawai yang terpuaskan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan komitmen organisasi berjalan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dalam organisasi berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Pegawai yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi organisasi. Sebaliknya pegawai yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran organisasi.

Motivasi merupakan salah satu hal Menurut Mangkunegara (2012) bahwa motif didefinisikan sebagai suatu dorongan seseorang dalam beraktivitas, kecenderungan ini berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif. *Motivation* merupakan kondisi yang menstimulus manusia untuk bergerak ke suatu tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka motivasi merupakan dorongan dari diri sendiri yang akan menggerakkan seseorang dalam melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang didasarkan pada pertimbangan tertentu yang diyakini menjadi suatu kebenaran,

Kepuasan pegawai mempunyai hubungan erat terhadap kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan yang akan berpengaruh pada kualitas produk. Salah satu elemen yang bernilai penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai selain kepemimpinan adalah motivasi kerja. Pegawai yang terpuaskan merupakan salah satu tujuan dari setiap perusahaan, dengan pegawai yang puas maka organisasi dapat memastikan dukungan dan loyalitas yang sangat penting untuk didapatkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pegawai yang terpuaskan juga akan memastikan pencapaian kinerja yang seimbang antara kinerja individu dan juga kinerja organisasi karena dengan kepuasan tersebut pegawai merasa organisasi menjadi bagian dari capaian harapan dan cita-citanya

Kebijakan pimpinan sangat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Kebijakan yang dirasakan pegawai sebagai kebijakan yang tidak adil akan dapat menyebabkan rasa tidak puas. Pada PT Tuju wali-wali kebijakan pimpinan perihal *reward* yang hanya didasarkan status pegawai yaitu pegawai tetap

dan pegawai kontrak turut memberi dampak kepada ketidakpuasan para pegawai. Khususnya pegawai yang bersatus kontrak yang kebanyakan memiliki pandangan jika apa yang dikerjakan pada suatu kontrak sama bahkan lebih berat jika dibanding dengan pegawai tetap.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui kepuasan pegawai kontrak yang dalam beberapa hal menjadi pegawai yang termarginalkan, pegawai kontrak memiliki harapan yang kadang terputus berkaitan dengan masa kontrak yang dimilikinya maka secara umum pegawai kontrak selalu bekerja dalam ketidakpastian dan selalu berupaya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih pasti untuk itu menjadi suatu hal yang menarik jika masalah kepuasan kerja ini diteliti sejauhmana mempengaruhi pekerja yang bekerja dalam tekanan seperti para pegawai kontrak pada PT Tuju Wali-wali Makassar.

H1 : Diduga motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H2 : Diduga komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H3: Diduga motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4: Diduga komitmen berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja

H6: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

H7 : Diduga komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. Waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini mengambil Populasi seluruh pegawai kontrak pada PT Tuju Wali Wali berjumlah 42 orang. Pemilihan Sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*boring*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42. Data penelitian ini dianalisa dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang seluruhnya dilakukan dengan bantuan software SPSS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Pertama

Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar dapat dilihat dari persamaan jalur pertama.

Tabel 1.

Uji Persamaan Substruktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.650	.764		3.467	.000		
	X1	.343	.127	.270	2.369	.000	.974	1.026
	X2	.619	.106	.469	4.799	.000	.974	1.026

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah disampaikan pada Tabel 1 maka persamaan substruktur 1 (effect langsung) dapat dituliskan melalui rumus :

$$Y_1 = 0,270X_1 + 0,469X_2 + e_1$$

A. Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dilaksanakan melalui Uji t. pengujian ini dilaksanakan melalui perbandingan nilai taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan nilai alfa 0,05 (5%).

B. Uji Kelayakan Model Substruktur 1

Kelayakan model untuk substruktur 1 dapat dilihat Hasil uji tersebut dapat ditunjukkan melalui angka-angka pada tabel 2 berikut ini:

Tabel. 2

Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.014	2	3.507	15.700	.000 ^a
	Residual	22.784	39	.223		
	Total	29.798	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2019

Melalui informasi yang disajikan pada Tabel 2, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,700 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai f_{table} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,088. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,700 > 3,088$ dan taraf signifikansi hasil penelitian $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengindikasikan jika variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar, dengan demikian model anova layak dilanjutkan

C. Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Pertama

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara Bersama-sama terhadap kepuasan pegawai pada PT Tuju Wali-

Wali Makassar dapat dilihat hasil perhitungan dalam model *summary*, (*R square*) pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Pertama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.363	.47263	1.730

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Diolah, 2019

Melalui table di atas terlihat jika pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46,90%, dengan demikian masih terdapat sebesar 53,10% (100% - 46,90%) factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, bahwa variabel kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 46,90% dan sebesar 53,10% disebabkan oleh variable lai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Secara Parsial Hipotesis pada Persamaan Substruktur 1 (Uji t)

Hasil uji secara parsial menunjukkan, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan Tabel 1 maka uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) pada kepuasan kerja (Y_1). Hasil pengujian mengindikasikan jika variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,369 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,662. Hal ini mengindikasikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,369 > 1,662$, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Tuju Wali-Wali Makassar
2. Pengaruh komitmen organisasi (X_2) pada kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji mengindikasikan jika komitmen organisasi mencapai nilai t_{hitung} sebesar 4,799 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Hal ini mengindikasikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,799 > 1,662$, hasil ini menyimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat dibuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar

Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur 2

Untuk menganalisa bagaimana pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar dapat dianalisa melalui persamaan jalur 2 atau pengaruh tidak langsung. Secara lengkap Hasil analisa ditunjukkan pada Tabel 4. Sebagai berikut:

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.463	.816		4.242	.000		
	X1	.156	.128	.263	2.294	.000	.974	1.027
	X2	.414	.112	.549	6.119	.000	.895	1.117
	Y1	.256	.100	.438	4.376	.000	.919	1.088

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka formulasi jalur 2 dapat disusun melalui rumus sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,263X_1 + 0,549X_2 + 0,438Y_1 + e_2$$

A. Menguji Koefisien Jalur

uji koefisien jalur dilaksanakan dengan menggunakan Uji t. pengujian Uji t dilaksanakan melalui perbandingan antara taraf signifikansi (sig) yang dihasilkan melalui perhitungan dengan nilai signifikansi 0,05.

B. Uji Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua

Analisa kelayakan model untuk sub struktur 2 secara lengkap dapat dilihat pada table 5 sebagai berikut :

Tabel 5

Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur 2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.036	3	2.346	10.293	.000 ^a
	Residual	23.014	38	.228		
	Total	30.050	41			

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Diolah, 2019

Melalui Tabel 5 telah disampaikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,293 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,712. Hal ini mengindikasikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,293 > 2,712$ dan taraf signifikansi hasil penelitian $<$ taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini maka jelas menunjukkan jika H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini membuktikan jika variabel motivasi kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel kepuasan kerja secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar

C. Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Kedua

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara Bersama-sama pada kinerja pegawai PT Tuju Wali-Wali

Makassar dapat dianalisa melalui hasil perhitungan dalam model *summary*, (*R Square*) yang ditunjukkan melalui Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan Jalur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.783	.554	.47735	1.602

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Diolah 2019

Nilai R Square sebesar 78,30% menunjukkan jika pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada variabel kinerja pegawai adalah sebesar 78,30%, sedangkan sisanya yaitu senilai 21,70% (100% - 78,30%) dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga dapat dikatakan jika kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerjasebesar 78,30% dan sisanya sebesar 21,70% diakibatkan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

D. Pengujian Secara Parsial Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua (Uji t)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Melalui hasil pada Tabel 4 maka dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Dari table di atas menunjukkan jika variabel motivasi kerja mencapai nilai t_{hitung} sebesar 2,294 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,662. Hal ini mengindikasikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,294 > 1,662$, untuk itu H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dibuktikan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Tuju Wali-Wali Makassar

2. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Komitmen organisasi mencapai nilai t_{hitung} sebesar 6,119 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,662. Hal ini menngindikasikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,119 > 1,662$, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y_2)

Kepuasan kerja mencapai nilai t_{hitung} 4,376 sedangkan nilai t_{tabel} 1,662. Hal ini mengindikasikan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,376 < 1,662$, untuk itu H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat dibuktikan jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar

Pembahasan Hasil Penelitian

1. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT TUJU WALI-WALI MAKASSAR

Motivasi secara teoritis adalah factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu, dalam kaitannya dengan dunia kerja maka motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi pendorong yang kuat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan demikian jelas jika motivasi akan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil penelitian ini membuktikan kaitan tersebut yaitu motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar

Komitmen organisasi merupakan sikap dari para pegawai untuk memiliki rasa tanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tentu komitmen ini merupakan bukti kemauan kuat dari para pegawai dalam menjalankan prinsip-prinsip organisasi sesuai dengan yang telah disepakati antara mereka dengan organisasi, komitmen yang tinggi dari para pegawai akan mengantarkan organisasi berjalan pada jalur yang benar karena dukungan penuh pegawai dalam melaksanakan operasional organisasi, komitmen kerja yang tinggi menunjukkan jika seorang pegawai nyaman dengan apa yang mereka lakukan maka pada taraf tertentu komitmen organisasi akan menjadi salah satu bukti kepuasan kerja dari para pegawai, hal ini dibuktikan dalam penelitian ini yang membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar

Sebagaimana telah dieksplorasi melalui kajian teoritik jika motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, hasil penelitian ini juga menunjukkan jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi seseorang yang mendorong untuk melakukan pekerjaan karena didorong oleh kemauan kuat didalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena yakin bahwa pekerjaan adalah tugas dan tanggungjawab yang mulia maka dorongan tersebut pasti akan menjadi pendorong yang kuat untuk mencapai kinerja terbaik

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar

Komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi, menjadi salah satu bukti jika pegawai tersebut menempatkan kepentingan organisasi sebagai kepentingan dirinya, komitmen seorang pegawai akan mengantarkannya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya maka dengan demikian pelaksanaan tugas yang didasarkan pada komitmen tersebut akan mengantarkannya dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan tentu hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diraihinya, hasil penelitian ini juga membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar
Seseorang yang merasa puas maka ia akan melakukan hal-hal yang telah membuatnya puas secara berulang bahkan ia akan meningkatkan kegiatannya karena ia telah

membuktikan jika yang dilakukannya tersebut telah memuaskan perasaannya, hal ini dapat dibuktikan sebagai suatu contoh seseorang yang puas atas barang atau jasa maka ia akan membelinya Kembali dilain kesempatan Ketika ia membutuhkan, hal ini juga berlaku bagi dunia kerja, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya tentunya ia akan mencintai pekerjaan tersebut dan akan mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dengan sepenuh hati. Dorongan kepuasa dalam bekerja sudah pasti akan meningkatkan cara kerja dan hal ini pasti akan berimbas pada kinerja seseornag.

Hasil penelitian ini membuktikan hal tersebut dengan membuktikan jika kepuasan kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar

Orang yang termotivasi biasanya diikuti dengan harapan yang terselip dibenaknya, dalam kaitannya dengan penelitian ini dapat dijelaskan hal sebagai berikut, seorang pegawai yang termotivasi maka ia akan melakukan pekerjaannya seperti yang diharapkan dan Ketika pelaksanaan pekerjaan tersebut dirasakannya sesuai dengan harapan bersesuaian dengan napa yang difikirkan dan juga dihargai oleh organisasi maka motivasi tersebut akan semakin menemukan tempatnya dengan demikian orang akan semakin termotivasi jika ia puas dengan pekerjaannya dan hal tersebut akan semakin meningkatkan kinerja yang dapat diarahinya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian ini yang telah membuktikan jika motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar

Komitmen organisasi bisa dipengaruhi oleh berbagai hal selain komitmen sebagai sebuah kewajiban komitmen juga dapat didasari pada factor-faktor yang diyakini kebenarannya oleh seorang pegawai sebagai suatu contoh seorang pegawai akan berkomitmen penuh terhadap organisasi apabila ia juga yakin organisasi telah melakukan sesuatu yang benar memperlakukan pegawai dengan semestinya berdasarkan norma hukum maupuun norma social yang juga merupakan komitmen dari organisasi kepada seluruh komponen organisasi jika hal ini terjadi tentunya akan menumbuhkan kepuasan bagi seluruh anggota organisasi, komitmen organisasi akan mengantarkan seseorang dalam mencapai kinerja dan hal ini akan semakin memberikan efek yang positif apabila dalam suasana komitmen tersebut pegawai merasakan kepuasan sebagai anggota organisasi. Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian ini yang telah membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

SIMPULAN

Melalui hasil Analisa data penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. (2) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar. (3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT Tuju Wali-Wali. (4) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT Tuju Wali-Wali. (5) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Tuju Wali-Wali Makassar. (6) Terdapat pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai PT.Tuju Wali-Wali Makassar. dan (7) terdapat pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Tuju Wai-Wali Makassar.

Referensi :

- As'ad S. Moh. 2013. *Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Liberty: Yogyakarta
- Bloom, Nicholas & John Van Reenen. 2010. "Human Resource Management and Productivity." *NBER Working Paper Series*. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*, Cetakan Kedelapanbelas, J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, M. U., & Azzahra, D. F. U. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar.
- Hidayat, M. U., & Latief, F. U. THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA).
- Greenberg and Baron, 2013, *Behavior in organizations understanding andmanaging the human side of work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Luthans, Fred. 2011. *Perlaku organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John H. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Palan. R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Edison Panjaitan (2019) *organizational Behavior, Teori and Practice*, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi* buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Ronda Juan Akbar (2018) *Komitmen Organisasi dari Pegawai dan Perusahaan sebuah studi kasus pada industri otomotif . Daido Employee Orientation Programe*.