

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Devi Sumarni

Mahasiswa Magister Manajemen Pasacasarjana Universitas Wisnuwardhana Malang
Email: devichantiqua@gmail.com

Abstract. *The drop we will see from internal factors comes from employee performance, by looking at terms of job satisfaction, earned work motivation and employee commitment to Organization in the workplace will have an impact on employee performance, whether performance increases or decreases, Good or bad. The initial investigation of the study revealed that there were problems faced by East Java Forest Security Bureau employees, the problem being a decrease in employee performance. The population of this study was 5 persons and the sample used for the study was 5 persons/employee. This study uses path analysis method. The results of this study show that job satisfaction has a positive and significant impact on employees' job performance, work motivation has a positive and significant impact on employees' work results. employees, organizational commitment has a positive and significant impact on employee job performance, job satisfaction has a positive and significant impact on organizational commitment, motivation work has a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with organizational commitment being the intermediate and variable motivation at work has a positive and significant effect on employee performance with organizational participation as an intermediate variable*

Keywords: *Forest service, Forest protection, Satisfaction with work, Motivation, Organizational commitment, Employee performance.*

PENDAHULUAN

Wilayah Jawa Timur masih kekurangan sumber daya manusia (SDM) andal untuk mengelola kawasan hutan. Hal tersebut disampaikan Kepala Dishut Jatim Dewi Juniar Putriatni di sela-sela peringatan Hari Bhakti Rimbawan Ke-35 di Kantor Dishut Jatim. Selama ini pihaknya (Dinas Kehutanan Jawa Timur) hanya memiliki 70 tenaga pengamanan hutan yang berstatus pegawai honorer, selain kewenangan terbatas mereka tidak dibekali

kemampuan untuk menegakkan hukum ala polhut, sehingga sulit untuk berperan secara maksimal, sebagai gambaran setiap calon polht harus mengikuti pelatihan khusus di Sekolah Polisi Negara (SPN) dan Balai Diklat Kehutanan yang bertempat di Jakarta (Fajar.co.id, Surabaya)

Saat ini hutan di Jatim menjadi bagian wilayah hukum Brigade Elang Satuan Polhut Reaksi Cepat (SPORC) yang berpusat di Jakarta. Brigade Elang meliputi wilayah Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. Karena jangkauannya

yang luas itulah, dia berencana mengusulkan kepada Gubernur agar mengajukan tenaga polhut di Jatim kepada Pemerintah Pusat. Dalam hal ini Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Polhut akan diandalkan untuk penegakkan hukum terhadap tindakan kriminal yang terjadi di hutan. Setelah ditelusuri dan diwawancara memang ternyata benar adanya bahwa Petugas Pengaman Hutan provinsi jatim sebagian besar merasa cemas akan status mereka yang masih honorer. Dari paparan tersebut diatas dengan adanya fenomena penurunan kinerja, yang menurut peneliti ada hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, peneliti ingin mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan kinerja pada petugas pengaman hutan. *GrandTeori* dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow tentang *hierarki* kebutuhan, motivasi dan kepuasan. Dalam teori itu menyebutkan bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mempengaruhi prilaku pegawai, jika kebutuhan terpenuhi, pegawai akan memperlihatkan prilaku yang gembira, namun sebaliknya juga jika kebutuhan tak terpenuhi pegawai akan memperlihatkan prilaku kecewa.

Dalam rangka peningkatan kemampuan untuk meningkatkan kinerja, Petugas Pengamanan Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur mengadakan kegiatan *Outbound* dan *Motivasi*, acara pelatihan tersebut berlangsung pada tanggal 27 November 2019 berlokasi di Coban Talun Kota Batu. Pada kesempatan ini penelitian ditunjuk oleh Dinas Kehutanan

sebagai instruktur *Outbound* yang bertugas melatih dan memotivasi para Petugas Keamanan Hutan. Kegiatan *Outbound* dan *Motivasi* dilakukan sebagai bagian dari pengelolaan dan pengembangan SDM di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, kegiatan *outbound* dan *motivasi* yang berlangsung dari pagi sampai sore dibuat dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja akan bisa tercapai melalui acara tersebut. Dari urutan peristiwa yang terjadi selama siaran dan dinamika, peneliti merasakan penurunan kinerja di lapangan, penurunan diamati dari durasi pemadaman kebakaran hutan, koordinasi yang buruk antar agen dan hilangnya semangat kerja. Faktor pertama yang terbukti menjadi penyebab buruknya prestasi kerja. Prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Rosita (2016) dan Mardiani (2015) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Can (2013) dan Wijayanti (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kedua yang ditemukan menjadi penyebab kinerja yang buruk adalah motivasi. Pada dasarnya, semakin tinggi tingkat kepuasan kebutuhan dan keinginan, semakin aktif seseorang dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Fidella (2014) dan Sitepu (2013) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bertentangan dengan hasil penelitian Maramis (2013) dan Wijayanti (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mengembangkan model komitmen organisasi sebagai variabel perantara antara kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan seperti: variabel terikat. Argensia (2014) dan Santoso (2017) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) dan Destikarini (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian Can (2013) dan Wijayanti (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kedua yang telah terbukti menjadi penyebab kinerja yang buruk adalah motivasi. Fidella (2014) dan Sitepu (2013) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan hasil penelitian Maramis (2013) dan Wijayanti (2012) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Siagian (2006), komitmen organisasi

merupakan kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan Argensia (2012) dan Santoso (2017) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) dan Destikarini (2015) dengan hasil penelitian dimana komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja

Kaswan (2017), kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan, serta bagaimana seseorang bereaksi terhadap kondisi kerja yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian atas perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaan mereka dan apa yang diberikan organisasi kepada mereka. Robbins (2011) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristiknya.

Motivasi kerja

Hasibuan (2006), istilah motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2008), motivasi diartikan sebagai kecenderungan untuk melakukan aktivitas, dimulai dari motivasi internal dan diakhiri dengan pengaturan diri. Luthans (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan gangguan fisiologis atau psikologis atau

kebutuhan untuk memicu perilaku atau insentif untuk mencapai suatu tujuan.

Komitmen organisasi

Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan mempromosikan organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat untuk terus menjadi anggota organisasi, anggota organisasi itu. Rivai (2006:2 8) bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan tetap pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan dan maksud untuk terus menjadi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, partisipasi seorang pegawai dalam pekerjaannya bersifat aktif, bukan pasif.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2008) menegaskan bahwa kinerja (doing a job) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan. Menurut Robbins (2001), kinerja adalah jumlah usaha yang dilakukan individu dalam pekerjaan mereka. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan dan tidak lakukan (Mathis & Jackson, 2006).

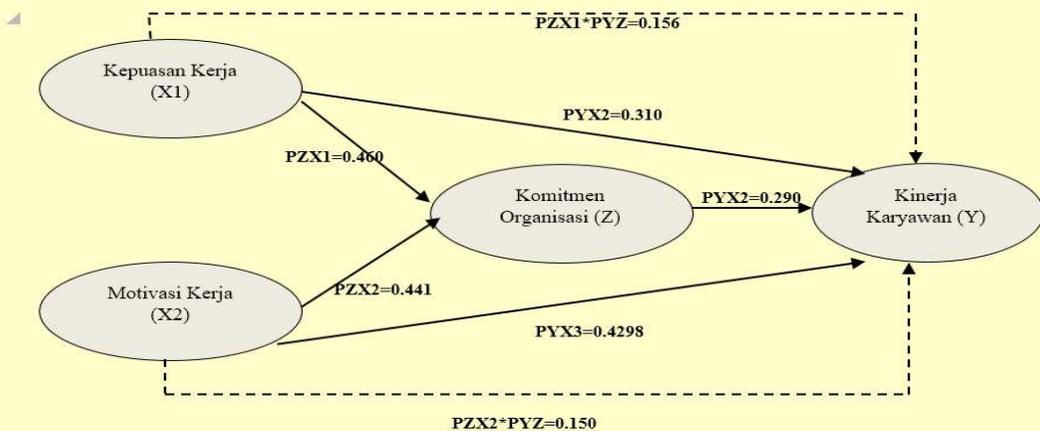
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode statistic. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Petugas Pengamanan Hutan Provinsi Jatim yang merupakan populasi yang berjumlah 45 karyawan. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Untuk menganalisis regresi linier berganda diperlukan alat analisis berupa analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS 22.0 (*Statistical Product and Service Sollution*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut model hasil analisis jalur, dengan menggunakan Path analisis:



Gambar 1. Diagram Jalur Model Antara Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan model analisis jalur pada gambar 1 dapat dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung menggunakan uji Sobel dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Besar pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari koefisien jalur sebesar 0,310, sedangkan besar pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara mengalikan koefisien jalur PZX_1 dengan koefisien jalur PYZ , yaitu $0,460 \times 0,340$ sehingga diperoleh koefisien jalur sebesar 0,156. Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan uji Sobel dan diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,046. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel *intervening*.

2. Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Besar pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari koefisien jalur sebesar 0,298, sedangkan besar pengaruh tidak langsung dihitung dengan cara

mengalikan koefisien jalur PZX_2 dengan koefisien jalur PYZ , yaitu $0,441 \times 0,340$ sehingga diperoleh koefisien jalur sebesar 0,150. Pengujian signifikansi dilakukan menggunakan uji Sobel dan diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,048. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel *intervening*.

Pembahasan

Persepsi Dari Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil dari data jawaban pertanyaan pada kuesioner dapat dijelaskan bahwa dari 45 responden karyawan Pengamanan Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur menunjukkan faktor-faktor yang mendasari kepuasan kerja yang baik adalah dengan adanya gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan dipromosikan untuk tetap bekerja di perusahaan. Pada saat karyawan meminta teman sekerja melakukan pekerjaan tertentu dan pekerjaan tersebut selesai dengan baik, para atasannya memberikan dukungan kepada karyawan. Dibuktikan dengan jawaban setuju pada setiap item yang disebutkan memiliki prosentase tinggi di antara jawaban lainnya.

Persepsi Dari Variabel Motivasi Kerja (X2)

Karyawan pada Pengamanan Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur memiliki persepsi pada variabel Motivasi Kerja di tempat mereka bekerja, dimana motivasi kerja yang baik menurut hasil jawaban kuesioner responden sebanyak 45 orang adalah dengan adanya karyawan merasa dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti untuk makan secara wajar sudah terpenuhi. Adanya rasa aman dan terlindungi dari tindak kejahatan saat bekerja, karyawan merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima karyawan lainnya sebagai partner yang baik, karyawan merasa sangat bangga karena pimpinan memberikan pujian kepada karyawan ketika melakukan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan karyawan dapat merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Persepsi tersebut dibuktikan dengan jawaban setuju pada setiap item yang disebutkan, item-item tersebut memiliki prosentase tinggi di antara jawaban lainnya.

Persepsi Dari Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi yang baik dalam hal untuk meningkatkan kinerja menurut karyawan Pengamanan Hutan Provinsi Jawa Timur dalam hasil jawaban pertanyaan kuesioner adalah karyawan sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir di perusahaan, karyawan benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan perusahaan adalah juga permasalahan

karyawan sendiri, karyawan berpikir tidak akan mudah menjadi bagian dari perusahaan lain seperti menjadi bagian dari perusahaan ini, perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi karyawan.

Persepsi Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil jawaban kuesioner sebanyak 45 responden, didapatkan hasil berupa data yang dapat dibuktikan dengan hasil besaran prosentase pada tiap item lebih tinggi dari jawaban yang lain. Dan di ketahui bahwa persepsi variabel kinerja karyawan yang baik adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjaditugas dan tanggung jawab dari perusahaan, karyawan mendapat pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang karyawan miliki, karyawan merasa SDM berupa pendidikan, pengetahuan serta pelatihan yang didapatkan sesuai dengan bidang pekerjaan, karyawan selalu mencatat sisa pekerjaan yang belum terselesaikan di buku catatan agar tidak lupa, dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan berat dalam waktu yang telah di tentukan.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis yang dilakukan, terdapat data H_0 diterima ini menjelaskan adanya pengaruh positif adri variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Winarsih (2018), Sahlan (2015), Rosita dan Yuniati (2016), Marliani (2016),

Iskandar dan Sembada (2012), Fathoni (2016), Merdiani dan Dewi (2015), Fidella (2016), Zahra dan Hidayat (2017), yang juga menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Handoko (2009:87) keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki peran dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dan bagus apabila terdapat rasa kepuasan atau senang pada diri karyawan.

Pengaruh Hubungan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis didapatkan data yang menjelaskan H_0 diterima, dengan begitu memberikan arti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Fidella (2014), Sari (2012), Sitepu (2013), Can dan Yasri (2013), Yuliana (2016), Winarsih (2018), Marliani (2016), Hastuti (2018), Iskandar dan Sembada (2012) juga menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dengan teori kebutuhannya, yang mana didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialamiantara suatu kenyataan dengan

dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan kecewa, dan ini juga berdampak kepada kinerja mereka kinerja mereka akan menurun dan buru, sehingga akan merugikan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya, begitupun dengan kinerjanya di perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan motivasi kerja yang baik yang di terimanya. Ini akan meningkatkan keuntungan pula bagi perusahaan atau organisasi.

Pengaruh Hubungan Variabel Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari uji hipotesis yang dilakukan, ditemukan data H_0 diterima, dari hasil tersebut dapat dijelaskan bawa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini samadengan hasil penelitian terdahulu dari Can dan Yasri (2013), Fauzi (2016), Lukman dan Adolfina (2015), Lydia (2018), Mardiani dan Dewi (2015), Santoso (2017), Argensia (2014), Suharmo (2016) hasil dari penelitan tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiha (2008:155).

Pengaruh Hubungan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Dari analisis uji hipotesis ditemukan hasil H_0 diterima, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang didapat ini sama dengan hasil dari penelitian terdahulu yang sama-sama menyatakan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hasil tersebut terdapat pada penelitian terdahulu dari Fauzi (2016), Devi (2009), Destikarini (2015), Suharno (2016), Kristianto (2011), Rosita dan Yuniati (2016), Can dan Yasri (2013), Argensia (2014). Dan hal tersebut di dukung oleh teori yang dikemukakan Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pengaruh Hubungan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil analisa pada uji hipotesis, ditemukan data H_0 diterima dengan begitu didapatkan hasil yang menyatakan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Z). Hasil tersebut juga merupakan hasil yang sama didapatkan oleh penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, hasil yang sama menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh peneliti terdahulu yang di lakukan oleh destikarini (2015), Ernawati dan Sulistyawati (2014), Hastuti (2018), Can dan Yasri (2013), Febriani dan Suharnomo (2018). Dan hasil dari penelitian ini di dukung dengan teori dari Kaswan, menurut Kaswan (2017:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Pengaruh Hubungan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dengan Variabel Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis dari uji hipotesis yang telah dilakukan ditemukan H_0 diterima dapat dijelaskan dari hasil data tersebut bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristianto (2011), Suharno (2016), Rosita dan Yuniati (2016), Argensia (2014), Chandraningtyas (2016) dengan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hasil dari penelitian ini juga didukung dengan teori yang di kemukakan oleh Kaswan (2017:193),

yang menurutnya kepuasan kerja merupakan seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Dan menurut Rivai (2006:248) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Pengaruh Hubungan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dengan Variabel Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan data dari hasil analisis uji hipotesis di temukan H_0 , dengan ini dapat dijelaskan bahwa adanya/ terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dan hasil dari analisis tersebut samadengan hasil yang telah di lakukan oleh peneliti terdahulu yang mana terdapat hasil yang sama dengan menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, penelitian tersebut dilakukan oleh Febriani dan Suharnomo (2018), Ernawati dan Sulistyawati (2014), Destikarini (2015), Chandraningtyas (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja (X10) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pengamanan Hutan Provinsi Jatim, selain itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengamanan Hutan Provinsi Jatim. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengamanan Hutan Provinsi Jatim. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Pengamanan Hutan Provinsi Jatim. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Pengamanan Hutan Provinsi Jatim. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Pengamanan Hutan Provinsi Jatim. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Pengamanan Hutan Provinsi Jatim.

DAFTAR PUSTAKA

- Argensia, dkk. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe
Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur*

- Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Can, Afni dan Yasri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya.*, Vol. 13, No. 3.
- Chandraningtyas, Iva, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Kusuma Karya Persada *Outsourcing* di PT. Sasa Inti Probolinggo. *Jurnal Provit*, Vol. 6, No. 2.
- Destikarini, Fartina, dkk. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Palembang. *Jurnal Proceeding Sriwijaya Economic and Business Conference*, Vol. 2, No.5.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Semeru Karya Buana Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 4, No.1.
- Ermawati, Juni dan Sulistyawati, Ardiani Eka. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada CV. Sampurno Abadi. *Jurnal Performance*, Vol. 19, No. 1.
- Fathoni, Ali. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BR1 Unit Kec. Pucuk, Kab. Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, V ol. 1, No. 2.
- Fauzi, Muharnmad, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Toys Games Indonesia Semarang. *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2.
- Febriani Dinda Shara Harum dan Suhamomo. 2018. Pengaruh Pengawasan, motivasi Kerja Dan Komunikasi *Interpersonal* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran. *Journal of Management*, Vol. 7, No. 1.
- Fidella, dkk. 2014. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Pekanbaru. *Jurnal JOM FEKON*, Vol. 1, No. 2.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Dwi. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, Vol. 6, No. 1.
- Iskandar, Sentot dan Sembada, Gredi Granada. 2012. Pengaruh Beban Kerja Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BankBJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 6, No. 1.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisaasi*. Bandung: Alfabeta. Kristianto.
- Lukman Nazrni Sarah dan Adolfina. 2015. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja. Komitmen Organisasional dan Kornpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No.1
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Lydia. Karina Desika, dkk. 2018. Pengaruh *Learning Orientation* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank X BUMN Cabang Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, Any dan Dewi, Maya Sari. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, No. 3.
- Marliani, Sari. 2016. Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Karawang. *Jurnal Buana Akutansi*, Vol. 1, No. 1
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen & Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PrenticeHall.
- Jersey. Rosita, Titik dan Yuniati Tri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Pharos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 1.

- Sahlan, Nurul Ikhsan dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 1.
- Sari, Rahmila, dkk. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Makasar. *Jurnal Analisis*, Vol. 1, No. 1.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Melode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, Ratna dan Wajdi Farid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel *Moderating* Pada BMT di Kab. Temanggung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 2.
- Winarsih, Sri, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 6, No. 2.
- Yuliana, Rahmi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Syariah Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 8, No. 3.
- Zahra, Rizki Novriyanti dan Hidayat, Hajan. 2017. Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BUMN di Kota Batam. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No.3.