**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERAN MEDIATOR KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA STASIUN KIPM KELAS I ENTIKONG)**

**MIHARJO**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan peran mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Stasiun KIPM Kelas I Entikong. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang. Bentuk penelitian ini adalah metode kausal dengan analisis kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel. Teknik analisis data menggunakan anaisis jalur *(Path Analysis)* dengan bantuan *software SPSS for windows 22.*  Pengukuran terhadap variabel- variabel dijabarkan dalam item-item pertanyaan yang merujuk pada Skala Likert, dengan kisaran skor 1-5 dan standar koefisien menggunakan p-value 0,01 dan 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X3), dengan pengaruh sebesar 0.631 dan signifikansi 0.000. Analisis koefisien determinasi diperoleh (R2) sebesar 0,631 atau (63,1 %) artinya bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kepuasan kerja pegawai meningkat. Motivasi dilihat dari kebutuhan fisiologis atau psikologis, rasa aman, disukai, harga diri dan pengembangan diri. Kepuasan dilihat dari tantangan kerja, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan pengaruh sebesar 0.396 atau (39,6 %) dan signifikansi 0.041 lebih kecil dari P- Value atau α = 0,05. Artinya adalah semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Sedangkan kinerja dilihat dari tujuan, standar kinerja, umpan balik sebagai evaluasi kinerja, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (X3) dan H4 (X1) terhadap (Y) diterima. Sementara Hipotesis H2, (X2) terhadap (X4), H3(X3) terhadap (X4), H5 (X2) terhadap (Y), H6 (X3) terhadap (Y) dan H7 (X4) terhadap (Y) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan peran mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada Stasiun KIPM Kelas I Entikong tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

*Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai,Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional*

**Pendahuluan**

Pelayanan publik yang diberikan instansi pemerintah kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat. Sebagaimana diketahui salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah perbaikan kualitas pelayanan publik, namun dirasakan penyelenggaraan pelayanan pada saat ini masih dihadapkan pada kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang diinginkan serta belum sepenuhnya mencerminkan prinsip – prinsip *good and clean govermance*. Kondisi ini perlu disikapi secara bijak melalui langkah – langkah perbaikan dan penyempurnaan secara berkesinambungan guna menciptakan pelayanan yang optimal sekaligus membangun kepercayaan masyarakat.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasional dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Suatu organisasional harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasional lainnya. Organisasional identik dengan sekelompok individu yang terstruktur dan sistematis yang berada dalam sebuah sistem. Organisasional dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasional lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Sebuah organisasional dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti penyatuan visi, misi dan tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi kelompok individu tersebut terhadap masyarkat (Ma’arif, 2012). Keterkaitan karyawan terhadap organisasional dikenal dengan istilah komitmen organisasional.

Kerjasama antarorganisasional dewasa ini tida hanya didalam negeri saja, tetapi sudah mulai mengarah ke ranah kerjasama internasional. Hal ini berimbas kepada peningkatan kinerja anggota organisasional (karyawan), setiap organisasional (pemerintah maupun swasta) dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan kinerja organisasional yang menjadi mitranya terebut. Permasalahan disini adalah bagaimana menerapkan manajemen kinerja yang efektif dan efesien dalam mencapai visi dan misi organisasional.

Kinerja merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efesiensi biaya, frofit dan sebagainya. Sedangkan kinerja organisasional merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasional (Simanjuntak, 2011). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor psikologis : persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, Faktor organisasional : struktur organisasional, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987). Dalam faktor tersebut salah satu nya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam Perilaku Organisasional berhubungan dengan 3 sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasional. Yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu salah satunya adalah komitmen organisasional. Komitmen pegawai kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis.

Hal lain yang mendukung tercapainya kinerja adalah disiplin kerja. Hakekat disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, terus – menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang ditetapkan. Pimpinan orgnisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasional yang mengarah pada ditegakkannya disiplin kerja. Adapun bentuk disiplin kerja berupa disiplin preventif dan disiplin korektif. (Ma’arif, 2012).

Menurut Luthans dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Edison, dkk 2016) mendefinisikan bahwa komiten adalah sikap yang mencerminan loyalitas karyawan terhadap organisasional mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasional mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasional, kesuksesan dan kesejahteraan. Komitmen pegawai / karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan. Komitmen pegawai / karyawan terhadap organisasional sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi dan merupakan suatu bentuk dimana pegawai memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdi. Keterkaitan karyawan terhadap organisasional dikenal dengan istilah komitmen organisasional. Komitmen organisasional menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasional. Dengan kata lain komitmen organisasional adalah rasa keterkaitan dan dukungan penuh terhadap organisasional dan tujuan – tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasionalnya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasional dimana dia berada agar organisasional tersebut terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasional membuat karyawan lebih berhati – hati dan teliti dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya.

Abraham Maslow seorang ilmuwan perilaku berteori bahwa kebutuhan seseorang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Motivasi tidak berwujud, bahkan motivasi seseorang sulit diamti secara pasti. Namun motivasi ini hanya bisa diduga dari tindakan dan perilakunya. Dalam arti sistem motivasi terdiri atas tiga hal yang berineraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*). Motivasi merupakan istilh yang awalnya berasal dari bahasa latin, *movere*, yang berarti ‘bergerak’. Menurut Abraham Maslow, ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalm suatu hierarki, yaitu : *Physiological needs*, *safety needs* atau *security needs*, *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging need*s, *esteem needs* dan *Self-actualization needs*. Teori Alderfer juga sejalan dengan pendapat Abraham Maslow, tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu : *Existence*, *Relatedness* dan *Growtth*. Sementara Frederick Herzberg mengemukakan teori tentang motivasi pekerjaan adalah teori *motivator-hygiene*. Sedangkan teori McClelland menurut Gibson *et.al* mengemukakan bahwa pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu : kebutuhan berprestassi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa.

Menurut Meyer dan Allen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Edison, dkk 2016) menyatakan terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai yaitu; Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasional. Komiten berkelanjutan mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasional. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasional didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya. Sedangan komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap dengan organisasional.

Menurut teori, niat untuk melakukan usaha dan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu ditentukan oleh sikap individu. Hasil kerja yang tinggi Kinerja memberikan kekuatan seperti itu merupakan konsep komitmen, motivasi dan kepuasan. Motivasi juga memiliki dampak positif baik terhadap kepuasan kerja maupun kualitas kinerja dalam organisasional. Dalam organisasional pemerintah, entitas pelayanan manusia saat ini dan masa depan perlu fokus pada Implikasi operasional dan organisasional yang terkait dengan dilema ini. Hal ini terutama berlaku mengenai masalah sosial hubungan kausal antara kepuasan kerja dan kinerja orgnisasi. Kepuasan kerja dapat diukur atau direpresentasikan sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan tertentu. Artinya, kepuasan individu dengan pekerjaannya adalah terukur dan didefinisikan sebagai kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang terdiri dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas), Kepuasan Kerja (X3) dan Komitmen organisasionalonal (X4) sebagai variabel penghubung (*intervening*) dan sebagai variabel kinerja pegawai (Y) dependen (terikat). Berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan hubungan kausal yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen, dalam hal hubungan bisa saling timbal balik atau hubungan timbal balik, dan ini hubungan relatif kuat dan penelitian menunjukkan bahwa motivasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja karyawan menurut penelitian Ida Bagus dkk, (2016) yaitu; *The Impact od organiztional Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servent Job Performance in State Plantation Denpasar.*

Jumlah pegawai negeri sipil pada Stasiun KIPM Kelas I Entikong yaitu sebanyak 40 orang yang terdiri dari S2 1 orang, S1 12 orang Diploma 10 orang dan SLTA 17 Orang. Permasalahan yang perlu dicermati adalah setiap individu dalam organisasi mempunyai perbedaan, sehingga motivasi, disiplin, kepuasan kerja, kinerja pegawai terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan akan berbeda – beda. Tanggapan terhadap kondisi organisasi dengan adanya perbedaan tersebut juga akan memberikan dampak terhadap komitmen terhadap organisasi dan kinerja pegawai. absensi kehadiran pegawai selama satu tahun sebagai indikator tingkat kedisiplinan pegawai. Tingkat kehadiran ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mendukung kinerja organisasi. Ketidakhadiran pegawai dipengaruhi oleh bebrapa faktor yaitu internal dan eksternal juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa tiap tahun terjadi penurunan pegawai yang mengajukan mutasi dan promosi sehingga mengakibatkan jumlah kasus pelanggaran tindak karantina ikan dan mutu meningkat serta komitmen terhadap organisasional dan kinerja organisasional menjadi prioritas yang harus di tingkatkan. Oleh karena itu diharapkan segenap Manajemen menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dan kinerja Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas I Entikong (Stasiun KIPM Kelas I Entikong) sangat dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, kepuasan kerja serta komitmen dan kinerja segenap pengelola baik secara individu maupun lembaga. Hal ini membutuhkan kesadaran dan upaya penuh dari segenap manajemen pengelola Stasiun KIPM Kelas I Entikong.

Berdasarkan permasalahan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan peran mediator ; kepuasan kerja dan komitmen organisasionalonal di Stasiun KIPM Kelas I Entikong yang ingin peneliti teliti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai tetap Stasiun KIPM Kelas I Entikong yang merupakan instansi vertikal lingkup Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan (BKIPM) yang berfungsi mencegah masuk dan tersebanya hama penyakit ikan karantina dan mutu keamanan hasil perikanan.

**Kajian Literatur**

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001:2005). Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada peyelesaian sasaran organisasi. Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun.

Menurut Robbins (2003:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas *(intensity),* arah *((direction),* dan usaha terus-menerus *(persistence)* individu menuju pencapaian tujuan. Sementara itu, menurut Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan *(arouse),* mengarahkan *(direct),* dan menjaga *(maintain)* perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.

Peran dan tanggungjawab seorang manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. selanjutnya pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara bersama – sama dalam tim dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Dijelaskan bahwa Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang yang berlaku.  (Malayu, 2007).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerjea. Kepuasan kerja akan mempegaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, sehingga manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2003:78).

Menurut Edison, dkk (2016) dan Robbins & Coulter (2009:301) menyebutkan bahwa, “*job satisfaction refers to a person’ general attitude toward his or job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Wexley Yukl, 2005) berpendapat, kepuasan kerja adalah, “cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya”. Sedangkan menurut Greenbreg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995:124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kontribusi seorang individu dengan loyalitas tinggi sangat menentukan keberhasilan organisaasi yang berdampak pada komitmen organisasional. Lebih lanjut dijelaskan menurut Mathis and Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat keberterimaan dan yakinnya karyawan dalam memahami serta menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (2006) komitmen organisasi adalah suatu dorongan keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan kesuksesan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Luthan (2005) komitmen orgaisasional didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, berusaha keras sesuai keinginan organiasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organiasinya dan proses berkelanjutan dimana setiap anggota organisasi mengeskprsikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersam, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat denga tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Menurut Wesson, dkk (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat Cascio (2013:693) memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. sedangkan menurut Gibson, dkk (2012:374) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efesiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

**Metodelogi**

ε1

X1

X3

X4

Y

ρx3

ρyx1

ρyx3

ρx3x1

ρyx4

ρy

ρx4x2

X2

ρx4

ρyx2

ε3

ε2

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan gambar :

Persamaan Struktural :

Model 1 : X3 = ρx3x1 X1 + ρx3 ε1

Model 2 : X4 = ρx4x2 X2 + ρx4 ε3X3 + ρx4 ε2

Model 3 : Y = ρyx1 X1 + ρyx2 X2 + ρyx3 X3 + ρyx4 X4 + ρyε3

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Kepuasan Kerja

X4 : Komitmen Organisasional

Y : Kinerja

**Hipotesis**

Untuk menentukan signifikansi hasil peneltian Hipotesis dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel yang menjadi indikator motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
4. H4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5. H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6. H6: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7. H7: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Bentuk penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal dengan analisis kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:35) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Bentuk penelitian dengan metode kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menitikberatkan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Adapun tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada kantor Stasiun KIPM Kelas I Entikong, Kecamatan Entikong, Kabupaten Sanggau Propinsi Kalimantan Barat, dimana instansi ini merupakan instansi vertikal salah satu Unit Pelaksana Teknis di lingkup Kementerian Kelautan dan Perikanan pada Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada di Stasiun KIPM Kelas I Entikong sebanyak 40 pegawai, sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong sebanyak 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling non probality sampling yaitu sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) merupakan teknik penentuan digunakan jika sampel merupakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini umumnya digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, atau kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan peran mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasional maka digunakan alat analisis regresi linier. sebelum dilakukan analisis regresi linier maka terlebh dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari; uji validitas dan uji reliabilitas, untuk selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu; uji normalitas data, uji linieritas, dan uji t dan kemudian Analisis Jalur *(Path Analysis)*. Validitas model dianalisis dengan dua indikator model dalam analisis jalur *(path analysis)*, yaitu dengan koefisien determinasi total dan theory triming.

**Hasil Penelitian**

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X3) dinyatakan diterima, dengan pengaruh sebesar 0.631 dan signifikansi 0.000. Artinya adalah semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan
2. Komitmen Organisasional (X4), dinyatakan ditolak. Artinya adalah semakin disiplin pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong, justru tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (X4) dinyatakan ditolak. Artinya adalah tinggi atau rendahnya kepuasan pegawai dalam bekerja, hasil penelitian ini tidak memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap peningkatan atau penurunan komitmen organisasi.
4. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dinyatakan diterima dengan pengaruh sebesar 0.396 dan signifikansi 0.041 lebih kecil dari P- Value atau α = 0,05. Artinya adalah semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
5. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dinyatakan ditolak, pembahasan dari hasil ini penulis dapat dari wawancara singkat yang penulis lakukan untuk menggali informasi agar lebih mengetahui faktor penyebab peningkatan kinerja pegawai dan hasilnya adalah pegawai akan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya apabila bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, temuan ini menjadi sangat penting karena ternyata pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong sebagai sampel penelitian yang penulis gunakan justru banyak pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga berakibat pegawai sulit untuk berkinerja.
6. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dinyatakan ditolak, pembahasan dari hasil ini penulis dapat dari wawancara singkat yang penulis lakukan untuk menggali informasi agar lebih mengetahui faktor penyebab peningkatan kinerja pegawai dan hasilnya adalah pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya apabila diberikan gaji atau insentif atau tunjangan yang besar. Hal ini dikarenakan kebanyakan petugas karantina ikan di Entikong yang berasal dari luar pulau Kalimantan dan bertugas didaerah perbatasan yang minim fasilitas dan tidak adanya kompensasi tambahan seperti misalnya tunjangan kemahalan atau tunjangan perbatasan.
7. Komitmen Organisasi (X4) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dinyatakan ditolak, pembahasan dari hasil ini penulis dapat dari wawancara singkat yang penulis lakukan untuk menggali informasi agar lebih mengetahui faktor penyebab peningkatan kinerja pegawai dan hasilya adalah pegawai akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya apabila disekolahkan ke jenjang yang lebih tinggi dan diberikan jabatan. Pegawai di Stasiun KIPM Kelas I Entikong sulit untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang universitas karena kendala jarak dan waktu serta jurusan pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan kepegawaian, kecuali tugas belajar, sehingga komitmennya terhadap kinerja organisasi tidak berpengaruh signifikan.

**Saran**

Dari beberapa kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut;

1. Kesimpulan dari penelitian mengenai tujuan penelitian adalah menguji pengaruh langsung antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan peran mediator kepuasan kerja dan komitmen organiasional dan menguji pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui peran mediator kepuasan kerja dan komitmen organiasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong dengan jumlah sampel 40 orang dan teknik pengambilan sampel adalah sampling non probality sampling yaitu sampling jenuh (sensus).
2. Hasil analisis koefisien Determinasi diperoleh (R2) sebesar 0,631 atau (63,1 %) artinya bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari kebutuhan fisiologis atau psikologis, rasa aman, disukai, harga diri dan pengembangan diri. Sedangkan kepuasan dilihat dari tantangan kerja, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan pengaruh motivasi akan kepuasan kerja (X1). Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 diterima sehingga motivasi (X1) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X3).
3. Disiplin kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Komitmen Organisasional(X4) Pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong, justru tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Bagi organisasi disiplin pegawai pada Stasiun KIPM Kelas I Entikong sudah ditanamkan sejak diangkat menjadi pegawai negeri sipil sebagai karantinawan karantinawati, dalam bentuk Latihan Dasar Karantina Ikan (Latdas) selama 30 hari yang diawali dengan Masa Karantina Ikan dan Mutu (MOPKANTU) di Lembaga Pendidikan dan Latihan Kementerian Kelautan dan Perikanan di Jakarta, sehingga tetap komitmen dalam melaksakanan tugas dengan disiplin yang melekat dan tidak berpegaruh terhadap komitmen organisaional.

1. Peran mediator antara varibel Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasional dengan faktor penyebab peningkatan komitmen organisasi dan hasilya adalah karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap komitmen organisasinya apabila memiliki kondisi atau situasi kerja yang nyaman. Selain itu hal ini disebabkan oleh persentase jumlah karyawan kontrak yang mencapai 32.5% dari seluruh sampel penelitian yang digunakan, hal ini mengindiksikan bahwa puas tidaknya karyawan kontrak dalam bekerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasinya.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja; dinyatakan diterima dengan pengaruh sebesar 0.396 dan signifikansi 0.041 lebih kecil dari P- Value atau α = 0,05. Artinya adalah semakin besar motivasi kerja yang dimiliki pegawai Stasiun KIPM Kelas I Entikong maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari kebutuhan fisiologis atau psikologis, rasa aman, disukai, harga diri dan pengembangan diri. Sedangkan kinerja dilihat dari tujuan, standar kinerja, umpan balik sebagai evaluasi kinerja, alat atau sarana (sumberdaya), kompetensi, motif dan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja; faktor penyebab peningkatan kinerja karyawan dan hasilya adalah karyawan akan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya apabila bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, temuan ini menjadi sangat penting karena ternyata sampel penelitian yang penulis gunakan justru banyak pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga berakibat karyawan sulit untuk berkinerja.
4. Peran mediator Kepuasan kerja terhadap kinerja ditolak; faktor penyebab peningkatan kinerja karyawan dan hasilya adalah karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjnya apabila diberikan gaji atau insentif atau tunjangan yang besar.
5. Komitmen organisasional terhadap kinerja; mengetahui faktor penyebab peningkatan kinerja karyawan dan hasilya adalah karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya apabila disekolahkan ke jenjang yang lebih tinggi dan diberikan jabatan.

**Keterbasatan Penelitian**

Dalam peneitian ini keterbatasan yang dihadapi oleh penulis adalah sebagai berikut;

1. Desain penelitian yang melalui beberapa vaiabel yang hampir mirip membuat indikator – indikator kuesioner yang belum sempurna sehingga ada beberapa pertanyaan yang tidak valid, yang berdampak pada hasil penilian uji – uji selanjutnya dalam penelitian ini.
2. Dalam proses pengambilan data dimana ada beberapa orang responden atau pegawai tidak berada ditempat pada saat penjelasan panduan cara mengisi oleh peneliti, dan sering tidak jujur dengan kenyataan yang dialami, sehingga sulit diukur valid tidaknya jawaban yang diberikan

**Referensi**

### Awan, A.G. Dean. (2014). Impact Of Employee Job Satisfaction on TheirPerformance A Case Study Of Banking Secton in Muzaaffarggarh District, Pakistan. Faculty of Management and Social Sciences, Institute of Southern Punjab-Pakistan. Global Journal of Human Resource Management Vol.2, No.4, pp.71-94.

Azeem, S.M. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman.* Journal Scinetific Reasearch.

Edison, E. Yohny Anwar, Imas Komariyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* Alfateba Bandung.

Eslami, J. dan Gharakhani, D. (2012). *Organitational Commitment and Job Satisfaction.* ARPN Journal of Science and Technology. ISSN 2225-7217.

Danish, R.Q. Rehman, S.U. and Munir, Y. (2012). *The Impact of Motivation on Employee’s Commitment: Evidence form public and Private Sector of Pakistan.Word Review of Business Research. COMSATS Institute of Infoormation Technology, Islamabad, Pakistan.*

Dharmanegara, I.B.A. Sitiari, N.W. Adlina, M.E. (2016). *The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servent Job Performance in State Plantation Denpasar.* IQSR Journal of Business and Management.

Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta Bandung.

Kashefi, M.A. Adel, R.M. Abad, H.R.G. Aliklayeh, M.B.H. Moghaddam, H.K. Nadimi, G. (2013). *Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance.* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.

Ma’arif, S. Kartika, L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan.* (2014). *Manajemen Pelatihan. Upaya mewujudkan ggul dan pemahaman Employee Engagement*. PT. Penerbit IPB Pres Kampus IPB Taman Kencana Bogor.

Mangkunegara, A.P. Octorend, T.R (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).* Universal Journal of Management 3(8): 318-328, http://www.hrpub.org DOI: 10.13189/ujm.2015.030803. 1Department of Psychology, Faculty of Psychology in Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia. 2PT. Dada Indonesia, Indonesia

Masydzulhak. Ali, H. CMA. Anggraeni, L.D. (2016). *The Influence of work Motivationand Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu. Profesor of Management MercubuanaUniversity, Jakarta Indonesia Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 10(2016) pp: 01-10 ISSN(Online) : 2347-3002*

Meyer and Allen, (2007). *Model of Organizational Commitment: Measurement Issues.* The Icfai University Press, Baton Rouge, Lousiana, USA.

Memari, N. (2013). *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. “A study of Meli Bank.* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.

Mohsan, F. Nawaz, F.M. M. Khan, Z. Shaukat, Z. Dan Aslam, N. (2004). *Are Employee Motivation, Commitment and Job Invlolvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan.* International Journal of Business and Social Science. *Vol.2 No.17.*

Nabi, N. Md. Monirul Islam, Md. Mahady Dip, T. and Hossain, Md. A. (2017). *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of armasangsthan Bank Limited, Bangladesh.* Arabian Journal of Business and Management Review Nabi et al. Arabian J Bus Manag Review 2017, 7:1.DOI: 10.4172/2223-5833.1000293

Priyatno, Duwi, (2009). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Andi, Yogyakarta.

Pramesti, G. (2014). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. PT. Gramedia, Jakarta.

Runi, I. Ramli, M. Nujum, S. Kalla, R. *Sesuai Penulis: Ishak Runi.* (2017). P*engaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Komitmen Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Pendidikan Kopertis Wilayah IX di Provinsi Sulawesi Selatan*. IOSR Jurnal Bisnis dan Manajemen (IOSR-JBM).e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. *Volume 19, Edisi 7. Ver.* *VII.* *(Juli 2017), PP 56-67.www.iosrjournals.org.*DOI: 10.9790 / 487X-1907075667. www.iosrjournals.org

Sivanesan, G. (2016). *A Study on Organization Commitment and Job Satisfaction in Selected Business Process Outsourshing (BPO) Organizations in Tiruchirappalli.* International Journal of Management. IAEME IJM.

Simamora, Bilson, (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Suarjana, A.A.G.M. Putra, I.K.M. Suda, N.L.N.A. Susilawati. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. *Vol 12 No. 1 Maret*

Sugiyono, (2003). Metode Penelitian Bisnis. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.(2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi.* (2016). Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (2017). Statistik untuk Penelitian. Alfabeta Bandung.

Trang, I. Armanu, Sudiro, A. Noermijati.(2013). *Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung).* 1(Economics Faculty, University of Sam Ratulangi, Indonesia) 2,3,4(Economics and Business Faculty, University of Brawijaya, Indonesia)IOSR Journal of Business and Management. *(IOSR-JBM).e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 2 (Jan. - Feb. 2013), PP 12-25www.iosrjournals.org*

Wibowo, (2015). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.