

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati)**

Widiyati Pangestu

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

Alimuddin Rizal Riva'i

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

rizalalimuddin@gmail.com

Abstract

Problems in BPPKB that employees are not promoted and promotion is not done based on the performance showed that job satisfaction is less than optimal, structural pejabatan appointed instead of PP and KB Agency showed less than optimal competency, career development is less than optimal because of promotions are not transparent and commitment organizational less than optimal due to employees who move to other agencies. This study aimed to determine the effect of competence and career development to job satisfaction and organizational commitment mediation studies of Women Empowerment and Family Planning Pati regency. The population is an employee in the District BPPKB much as 137 people. Sampling techniques using the census was taken of all as a population of 137 employees. The statistical techniques used are validity with components of the matrix, Cronbach alpha reliability test, multiple regression analysis, t test and r2 with an adjusted R-square. The results reveal that the competence has positive and significant effect on job satisfaction (beta 0,294 sig = 0.000). Career development has positive and significant effect on job satisfaction (beta 0,366 sig = 0.000). Organizational commitment has positive and significant effect on job satisfaction (beta 0,317 sig = 0.000). Career development has positive and significant effect on organizational commitment (beta 0,249 sig = 0,000). Competence has positive and significant effect on organizational commitment (beta 0,585 sig = 0.000). Organizational commitment mediate the effect of competence on the job satisfaction of employees. Organizational commitment mediate the effect of development on job satisfaction career.

Keywords: Competence, career development, job satisfaction and organizational commitment

Abstrak

Permasalahan di BPPKB bahwa karyawan tidak dipromosikan dan promosi tidak dilakukan berdasarkan kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang optimal, jabatan struktural yang ditunjuk bukan PP dan KB Agency kurang dari kompetensi yang optimal, pengembangan karir kurang optimal karena promosi. tidak transparan dan komitmen organisasi kurang optimal karena karyawan yang pindah ke instansi lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan studi mediasi komitmen organisasi Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati. Populasi adalah pegawai di BPPKB Kabupaten sebanyak 137 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sensus diambil dari semua populasi 137 pegawai. Teknik statistik yang digunakan adalah validitas dengan komponen matriks, uji reliabilitas alpha Cronbach, analisis regresi berganda, uji t dan r2 dengan R square yang disesuaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (beta 0,294 sig = 0,000). Perkembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (beta 0,366 sig = 0,000). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (beta 0,317 sig = 0,000). Perkembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (beta 0,249 sig = 0,000). Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (beta 0,585 sig = 0,000). Komitmen organisasional menengahi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Organizational commitmentmediate efek pengembangan pada job satisfaction career.

Kata kunci: Kompetensi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu terutama dalam mengomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk memberdayakan pegawai dalam memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan yang diberikan (Surya Darma, 2010).

Kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti karena kepuasan kerja sangat mendukung produktivitas kerja. Pada level individu produktivitas membuahakan kepuasan kerja, sedangkan pada level organisasi ditemukan bahwa institusi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dalam peningkatan organisasi daripada instisui yang lebih sedikit memiliki karyawan yang puas. Pegawai yang tidak puas kemungkinan lebih besar absen dari pekerjaannya atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak (tidak naik pangkat selama 4 tahun dan pengembangan karir tidak sesuai), penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Herzberg (1959) menyatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai etos kerja yang tinggi, mereka lebih senang dan menikmati dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pegawai yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi insitusi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi institusi.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Menurut Surya Darma (2010) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Kompetensi dapat diketahui atau dibedakan dari atribut tertentu yaitu pengetahuan, keahlian dan kepiawaian yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan yang dilakukan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Pengembangan karier yang mantap sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor motivasional dalam kehidupan berkarya ialah keberhasilan meniti karier, karena seorang memperoleh kepercayaan menduduki posisi yang lebih tinggi, yang membuktikan kemampuannya memikul tanggung jawab yang lebih besar (Siagian, 2003).

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan peningkatan komitmen organisasional. Menurut Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam menerapkan visi dan misi serta mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional memiliki urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja serta karyawan didorong untuk dan diberikan tanggung jawab yang luas, sehingga merasa merasa bermanfaat, mandiri dan merasa puas dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Pati, yang menyatakan kepuasan kerja kurang yaitu :

PNS di BPPKB tidak puas dengan kondisi kerja di Badan PP dan KB karena tidak naik pangkat karena ijazah SMA yang menduduki pangkat III-b lebih dari 5 tahun

sebanyak 24 orang, PNS yang mempunyai ijazah S1 menduduki pangkat III-D lebih dari 5 tahun tidak naik pangkat sebanyak 20 orang, PNS ijazah S2 menduduki pangkat IV-a lebih dari 5 tahun tidak naik pangkat sebanyak 2 orang.

PNS yang menduduki jabatan fungsional dan memiliki pangkat III-D sudah lebih dari 5 tahun tidak dapat naik ke IV-a karena penilaian Angka Kredit dilakukan oleh Dinas KB Propinsi Jawa Tengah sehingga banyak yang tidak bisa memenuhi sehingga pengembangan karir terhambat dan menyatakan tidak puas karena kepangkatan hanya sampai III-D.

Dasar hukum kenaikan pangkat PNS yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 tahun 2000 pasal 6 disebutkan bahwa kenaikan pangkat reguler bagi PNS yang berpendidikan SLTA maksimal diberikan pangkat III-b/ Penata Muda Tingkat I, berpendidikan S1 maksimal diberikan pangkat III-D/ penata muda, Pendidikan S2 maksimal diberikan pangkat IV-a/ Pembina.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural disebutkan bahwa PNS yang diangkat menjadi jabatan struktural memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan serta sehat jasmani dan rohani. Jabatan struktural eselon IV-a minimal pangkat III-b, eselon 3b minimal pangkat III-D.

Pengembangan karir tidak dilakukan secara transparan yaitu promosi jabatan tidak dilakukan berdasarkan kemampuan dan kinerja tetapi PNS yang menduduki jabatan struktural bukan dari PNS dari Badan PP dan KB sehingga kurang berpengalaman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi di Badan PP dan KB sebanyak 3 orang pejabat struktural. Kompetensi kurang karena pegawai yang menduduki jabatan struktural dan bukan dari Badan PP dan KB kurang berpengalaman dalam bidangnya. Komitmen organisasional di Badan PP dan KB kurang optimal hal ditunjukkan dengan keinginan PNS pindah dari Badan PP dan KB tahun 2014 sebanyak 7 orang (5,1%), mereka tidak ingin menjadi bagian dari organisasi dan tidak terikat secara emosional.

Berdasarkan permasalahan di BPPKB bahwa pegawai yang tidak naik pangkat dan promosi jabatan tidak dilakukan berdasarkan atas kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang optimal, pejabatan struktural yang diangkat bukan dari Badan PP dan KB menunjukkan kompetensi kurang optimal, pengembangan karir kurang optimal karena promosi jabatan tidak transparan dan komitmen organisasional kurang optimal karena pegawai yang pindah ke instansi lain.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati)”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah terurai diatas maka penelitian ini membuat perumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?; 2) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?; 3). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?; 4). Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja perawat?; 5). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?; 6). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan dimediasi kepuasan kerja?; 7). Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan dimediasi kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- 2) Menganalisis komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
- 4) Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja
- 5) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

- 6) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja
- 7) Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pemimpin organisasi atau organisasi untuk menyadari betapa pentingnya motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat Secara Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen, yang berarti dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis mengenai pengembangan dan pengukuran model variabel motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja serta memberikan referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang ingin meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja..

TELAAH PUSTAKA

1. Pengembangan Hipotesis Hubungan Antara Kompetensi dan Komitmen Organisasional

Studi tentang pengaruh Kompetensi individu terhadap komitmen organisasional, pernah dilakukan oleh Fadli dan Kartawijaya (2012), yang menyimpulkan bahwa semakin kompetens seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasionalnya.

Selanjutnya, penelitian tentang komitmen organisasional juga dilakukan oleh Tower Perrin terhadap 300 profesional meneliti kompetensi untuk mendukung komitmen dan keberhasilan organisasi (Becker, Brian dkk, 2001). Kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki ke arah sumber daya manusia, mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal,

sehingga mampu mendorong komitmen dan kinerja organisasi (Zwell, 2000)

Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dibuat hipotesis dalam studi ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional

Studi bahwa pengembangan karir yang dilakukan secara fair, dapat meningkatkan komitmen organisasional, pernah dilakukan oleh Rahmi Widyanti (2012) dengan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Pengembangan karier yang mantap sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredakan keinginan pindah, meningkatkan komitmen dan meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor motivasional dalam kehidupan *berkarya* ialah keberhasilan meniti karier, karena seorang memperoleh kepercayaan menduduki posisi yang lebih tinggi, yang membuktikan kemampuannya memikul tanggung jawab yang lebih besar (Siagian, 2003).

Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

3. Hubungan antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Studi tentang pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa ahli yaitu penelitian oleh Mcbeer dalam perusahaannya yang dilakukan pada 2000 karyawan pada 41 posisi jabatan manajemen dari 12 organisasi swasta telah menyatakan urgensi kompetensi dalam mendorong kinerja dalam pekerjaan yang pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja karena mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan (Sudarmanto, 2009).

Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Studi tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa ahli yaitu Siagian (2003) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karier yang sesuai dengan peraturan perundangan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, meningkatkan komitmen dan meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor motivasional dalam bekerja ialah keberhasilan meniti karier, karena seorang memperoleh kepercayaan menduduki posisi yang lebih tinggi, yang membuktikan kemampuannya memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Penelitian lainnya seperti dilakukan oleh Nurita Sari S (2012) dengan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Hubungan antara Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Studi tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja telah dijelaskan oleh Sudarmanto (2009) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam menerapkan visi dan misi serta mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat akan menghindari *turn over* karyawan yang dimiliki organisasi. Organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial maupun anggaran untuk mengadakan rekrutmen. Komitmen organisasional memiliki urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. Strategi penguatan komitmen keterkaitan dengan harus

organisasi harus terus dilakukan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja. Karyawan didorong untuk dan diberikan tanggung jawab yang luas, sehingga merasa merasa bermanfaat, mandiri dan merasa puas dalam bekerja.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika (2008) dengan hasil komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

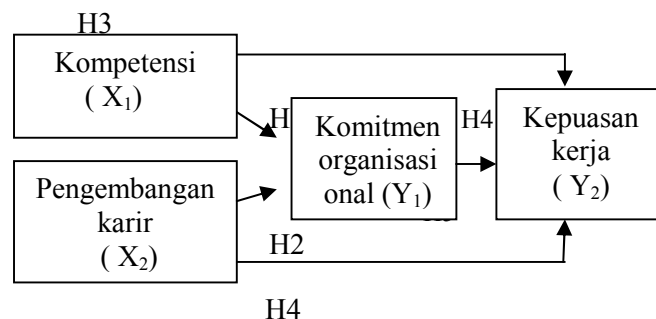
Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Dari telaah pustaka di muka, maka disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :

1. Desain Grafis antar Variabel



Gambar 2.1
Desain Grafis antar Variabel

2. Model Matematis

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

a = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel bebas (Koefisien beta)

X_1 = Variabel Kompetensi

X_2 = Variabel pengembangan karir

Y_1 = Variabel komitmen Organisasional

Y_2 = Variabel kepuasan kerja

e_1 & e_2 = Disturbance error

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di BPPKB Kabupaten Pati sebanyak 137 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus* yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Gozali, 2006). Sampel penelitian mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 137 pegawai.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari obyek risetnya (Sumarsono, 2004). Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner tiap responden dan pengamatan langsung di lokasi penelitian.

Data sekunder adalah data pendukung, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya (Saryono, 2010). Berupa data pegawai di BPPKB.

Definisi Konsep Variabel

Variabel Kompetensi

Menurut Robbins (2006) kompetensi adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Dua dimensi kompetensi adalah:

1. Kemampuan intelektual
2. Kemampuan fisik

Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara, 2010).

Variabel Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1990):

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

Kepuasan Kerja

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standart kerja.

Ada tiga dimensi dalam Kepuasan Kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang
2. Imbalan yang setimpal
3. Rekan kerja yang mendukung

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, kuesioner dalam penelitian belum pernah dilakukan pengujian sehingga perlu diuji validitasnya. Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan menguji konsistensi butir-butir pertanyaan sehingga dapat menggambarkan indikator yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variable dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) MSA pada program SPSS 16.0 for Windows. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0,5 (Imam Ghozali, 2009) untuk dapat dilakukan analisis faktor. Apabila nilai > 0,5,

maka kecukupan sample terpenuhi. Nilai dikatakan valid apabila menghasilkan *Loading Factor* > 0,4 dianggap indikator sudah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur kemantapan atau konsistensi dari instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan koefisien α Cronbach's pada program SPSS 16.0 for Windows. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila koefisien α Cronbach's > 0,60 (Nunnally, 1960 dalam Imam Ghazali, 2009). Nilai α Cronbach's semakin mendekati angka 1, mengindikasikan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Nilai alpha kurang dari 0,50 dikatakan reliabilitasnya rendah, nilai alpha antara 0,50 sampai dengan 0,89 dikatakan reliabilitas sedang dan nilai alpha antara 0,90 sampai dengan 1,00 dikatakan reliabilitas tinggi.

Uji Model

Uji model data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Uji Determinasi

Pengujian model dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (*adjusted r square*) meliputi kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tergantung dan proporsi variasi dari variabel tergantung yang diterangkan oleh variasi dari variabel bebasnya. Jika Adjusted R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi tergantung semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel tergantungnya. Sebaliknya jika Adjusted R^2 menunjukkan semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tergantung. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R^2) berada

antara 0 -1 atau $0 \leq \text{Adjusted } R^2 \leq 1$ (Imam Gozali, 2006).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat (Imam Ghazali, 2006).

3. Uji Hipotesis (Uji t-test)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

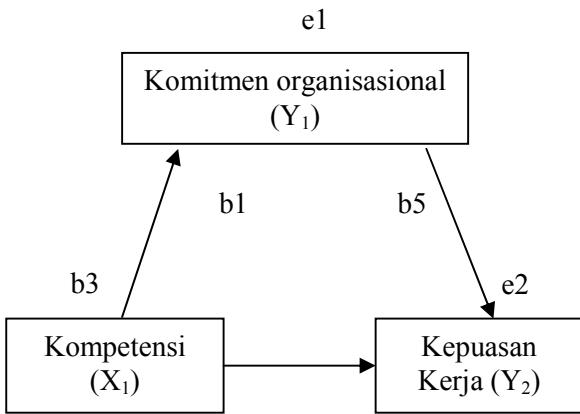
Apabila sig < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti hipotesis diterima.

Apabila sig > 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti hipotesis ditolak (Imam Ghazali, 2006).

4. Uji Mediasi (*Path Analist*)

Untuk mengetahui efek mediasi dari variabel *intervening* digunakan *path analysis*. Variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya untuk memediasi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Imam Ghazali, 2006). Hubungan variabel kompetensi dan pengembangan karir dengan mediasi komitmen organisasional digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Path Analysis Variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Adapun pengujian validitas variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	KMO	Loading Factor	
		Item	Component Matrix
Kompetensi (X ₁)	0,688	x1.2	.715
		x1.3	.502
		x1.4	.551
		x1.4	.551
		x1.6	.444
		x1.7	.803
		x1.8	.910
		x1.9	.588
		x1.10	.752
		x1.11	.413
		x1.12	.763
		x1.13	.562
		Pengembangan Karir (X ₂)	0.624
x2.2	.548		
x2.3	.685		
x2.4	.721		
x2.5	.830		
x2.6	.574		
x2.7	.820		
x2.8	.515		

		x2.9	.625
		x2.10	.630
		x2.11	.719
Komitmen Organisasional (Y ₁)	0.679	y1.2	.656
		y1.3	.572
		y1.4	.734
		y1.5	.583
		y1.6	.775
		y1.7	.761
		y1.8	.719
		y1.9	.661
		y1.10	.740
		y1.11	.823
		y1.12	.750
		y1.13	.812
		y1.14	.739
		y1.15	.760
		y1.16	.809
		y1.17	.824
		y1.18	.811
		y1.19	.748
		y1.20	.607
		y1.21	.748
		y1.22	.650
		y1.23	.624
		y1.24	.720
Kepuasan Kerja (Y ₂)	0.770	y2.2	.666
		y2.4	.595
		y2.6	.804
		y2.7	.546
		y2.8	.801
		y2.9	.777
		y2.10	.761

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dengan menggunakan faktor analisis sebuah indikator dalam sebuah instrumen dinyatakan valid apabila memiliki KMO lebih dari 0.5 dan loading factor lebih dari 0.4. Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui semua indikator valid karena memiliki KMO diatas 0.5 dan *loading factor* diatas 0.4.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Reliabilitas adalah sebuah analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur, yaitu dalam arti apakah ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang diukur.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Uji	
		Cronbach's Alpha > 0,7	Keterangan
Kompetensi	0,842	0,842 > 0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,848	0,848 > 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,955	0,955 > 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,833	0,833 > 0,7	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2015

Pada uji reliabilitas tabel 4.2 di atas variabel motivasi (X_1), komitmen organisasional (X_2), Kepuasan kerja (Y_1), dan Kinerja Pegawai (Y_2) dikatakan reliabel karena *cronbach alpha* > 0.7 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.3
Hasil Uji Hipotesis

Sumber : data primer yang diolah 2015

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
Hasil regresi pada tabel 4.3 menunjukkan nilai beta pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,585 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. **diterima.**

H2: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Hasil regresi pada tabel 4.3 menunjukkan nilai beta pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional sebesar 0,249 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengembangan karir berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasional. **diterima.**

H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi pada tabel 4.3 menunjukkan nilai beta pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,294 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. **diterima.**

H4: Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja

Hasil regresi pada tabel 4.3 menunjukkan nilai beta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 0,366 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **diterima.**

H5: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

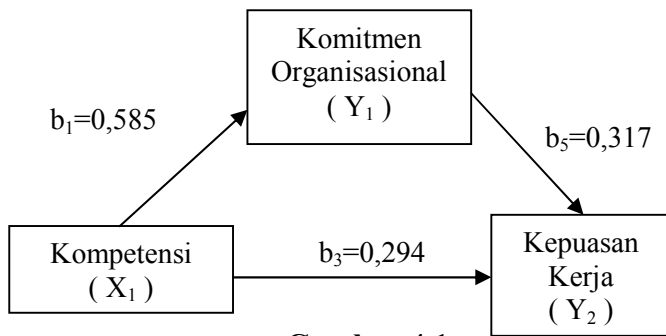
Hasil regresi pada tabel 4.16 menunjukkan nilai beta komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar

No	Uji t	
	Beta	Sig
Persamaan I		
1. Kompetensi thd Komitmen Organisasional	0,585	0,000
2. Pengembangan Karir thd Komitmen Organisasional	0,249	0,000
Persamaan II		
1. Kompetensi thd Kepuasan Kerja	0,294	0,000
2. Pengembangan Karir thd Kepuasan Kerja	0,366	0,000
3. Komitmen Organisasional thd Kepuasan Kerja	0,317	0,000

0,317 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **diterima.**

Uji Efek Mediasi

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional



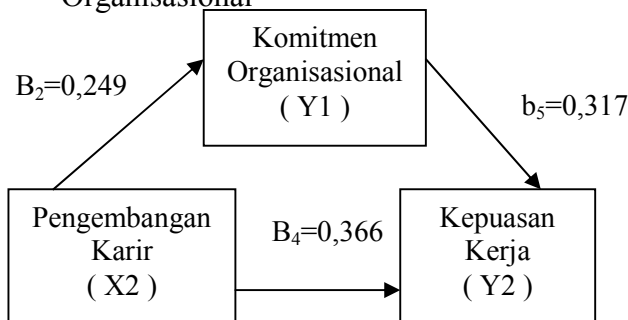
Gambar 4.1
Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung = 0,294
 - b. Pengaruh tidak langsung = $b_1 \times b_5$
= $0,585 \times 0,317$
= 0,185
- Total pengaruh = $(0,294+0,185)$
= 0,479

Berdasarkan hasil tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ($b_1 \times b_5$) sebesar $0,185 <$ pengaruh langsung $0,294$ maka dikatakan Komitmen Organisasional **tidak memediasi** kompetensi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional



Gambar 4.2
Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung = 0,366
 - b. Pengaruh tidak langsung = $b_2 \times b_5$
= $0,249 \times 0,317$
= 0,079
- Total pengaruh = $(0,366+0,079)$
= 0,445

Berdasarkan hasil tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ($b_2 \times b_5$) sebesar $0,079 <$ pengaruh langsung $0,366$ maka dikatakan Komitmen Organisasional **tidak memediasi** Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini memberikan gambaran apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik yaitu teliti dalam menjalankan tugas yang berhubungan dengan angka dan keuangan, memahami fungsi dan tugas dalam bekerja, mampu berpikir logis dan rasional dalam menyelesaikan masalah serta memiliki fisik yang kuat dalam bekerja akan tercipta komitmen organisasional yang optimal.

Kompetensi adalah terminologi yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, agar memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai kompetensi menurut Sudarmanto (2009). Kompetensi adalah sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2006).

Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi sebagai atribut sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu yang pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kompetensi akan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja. Seseorang yang bekerja dengan kompetensi (memiliki ketrampilan) yang sesuai dengan bidangnya maka akan meningkatkan kinerja yang baik dan unggul dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Fadli dan

Kartawijaya (2012) dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Terhadap Komitmen Kerja pada PT. PLN Persero Rayon Rengasdengklok (Fadli dan Kartawijaya, 2012). Hasil penelitiandiketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini memberikan gambaran apabila instansi melakukan pola pengembangan karir yang baik yaitu pengembangan karir dilakukan secara fair, pengembangan karir di instansi saya bukan berdasarkan kedekatan, pengembangan karir di instansi saya bukan berdasarkan kinerja di lapangan bukan menyogok maka akan meningkatkan komitmen organisasional yang kuat pada diri seorang pegawai yaitu pegawai memiliki rasa berkorban untuk institusi semakin tinggi, merasa menjadi keluarga dalam organisasi, mempunyai komitmen untuk menghabiskan karir untuk organisasi

Orang yang memiliki karir yang baik berarti dalam lingkungan kerja seseorang memperoleh jabatan atau kepangkatan yang ia harapkan atau memperoleh prestasi kerja yang prestisius (Sudarmanto, 2009). Pengembangan karier yang mantap sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasional diantaranya meredam keinginan pindah dan meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor motivasional dalam kehidupan berkarya ialah keberhasilan meniti karier, karena seorang memperoleh kepercayaan menduduki posisi yang lebih tinggi, yang membuktikan kemampuannya memiliki komitmen yang tinggi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar (Siagian, 2003).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rahmi Widyanti dkk (2012) dengan judul Faktor –faktor Pengembangan Karier yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap komitmen karyawan pada Organsiasi Studi pada Bank BPD di Kalamantan Selatan Kota

Banjarmasin. Hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Hal ini dikarenakan perawat yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Sebagai timbal balik organisasi akan memberikan imbalan atau gaji yang memuaskan bagi perawat.

Adanya kesempatan untuk promosi bagi perawat juga akan membuat perawat merasa lebih dihargai dan diperhatikan sehingga perawat merasa lebih nyaman berada dalam organisasi. Dukungan dan perhatian dari atasan juga akan membuat perawat merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa nyaman untuk meneruskan keanggotaannya dalam organisasi. Selain itu juga rekan kerja yang saling mendukung akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Setiarti (2013) yang mengatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Adekola (2012) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik yaitu teliti dalam menjalankan tugas yang berhubungan dengan angka dan keuangan, memahami fungsi dan tugas dalam bekerja, mampu berpikir logis dan rasional dalam menyelesaikan masalah serta memiliki fisik

yang kuat dalam bekerja akan tercipta kepuasan kerja yang maksimal yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang, pegawai akan mendapatkan penghargaan yang setimpal, dalam bekerja semua rekan kerja akan mendukung semua tugas yang diberikan maka pegawai di Badan PP dan KB Kabupaten Pati.

Menurut Zwell (2000) dalam Sudarmanto (2009) bahwa kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki ke arah sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi pada akhirnya akan tercipta kepuasan kerja. Menurut Strauss dan Sykes dalam Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan sangat penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis sehingga pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan mempunyai komitmen organisasional yang rendah pegawai tidak memiliki rasa berkorban untuk institusi.

Penelitian terdahulu oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, (2012) dengan judul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran apabila instansi melakukan pola pengembangan karir yang baik yaitu pengembangan karir dilakukan secara fair, pengembangan karir di instansi saya bukan berdasarkan kedekatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang optimal pada diri seorang pegawai.

Karir merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia. Karir terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup individu dalam pekerjaan atau profesi yang ditekuni. Orang

yang memiliki karir yang baik berarti dalam lingkungan kerja seseorang memperoleh jabatan atau kepangkatan yang ia harapkan atau memperoleh prestasi kerja yang prestisius (Sudarmanto, 2009).

Pengembangan karier yang mantap sangat penting dalam meredam keinginan pindah dan meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor motivasional dalam kehidupan berkarya ialah keberhasilan meniti karier, karena seorang memperoleh kepercayaan menduduki posisi yang lebih tinggi, pegawai akan merasa puas dalam bekerja karena dapat membuktikan kemampuannya untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar (Siagian, 2003).

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Nurita Sari S (2012) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. Hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran apabila pada diri seorang pegawai yaitu pegawai memiliki rasa berkorban untuk institusi semakin tinggi, merasa menjadi keluarga dalam organisasi, mempunyai komitmen untuk menghabiskan karir untuk organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Sudarmanto (2009) komitmen organisasional kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi serta bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009) komitmen yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja. Komitmen organisasional memiliki urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. Strategi penguatan komitmen keterkaitan dengan harus organisasi harus terus dilakukan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja. Karyawan didorong untuk dan diberikan tanggung jawab yang luas,

sehingga merasa merasa bermanfaat, mandiri dan merasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sependapat penelitian terdahulu oleh Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika (2008) dengan judul Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap Kepuasan kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening Studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang. Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional mampu meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan komitmen organisasional.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati. Hal ini menunjukkan semakin kuat atau tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan komitmen organisasional.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati. Hal ini menunjukkan semakin kuat/tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Pati. Hal ini menunjukkan

semakin kuat/tinggi komitmen organisasional maka akan kepuasan kerja.

6. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja lebih kuat daripada melalui komitmen organisasional, artinya kompetensi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja daripada melalui komitmen organisasional.
7. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja lebih kuat daripada melalui komitmen organisasional, artinya pengembangan karir lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja dariada melalui komitmen organisasional.

Rekomendasi

Dari hasil regresi kompetensi, komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa pengembangan karir lebih kuat mempengaruhi kepuasan kerja dibanding dengan kompetensi. Hal ini ditunjukkan dari koefisien beta pengembangan karir yang lebih besar dari kompetensi. Dengan peningkatan pengembangan karir yang baik di kalangan pegawai maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan agar dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini di masa yang akan datang, beberapa rekomendasi bagi penelitian mendatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain, adalah :

Mengembangkan variabel atau konstruk yang relevan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta tidak menutup kemungkinan menambah jumlah sampel yang lebih besar.

Penelitian mendatang hendaknya mengarahkan penelitian pada obyek penelitian yang lebih luas.

Hasil penelitian diketahui nilai *adjusted r square* pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional adalah 50%. Kami sarankan kepada peneliti lain agar juga meneliti factor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dukungan social, motivasi, atau disiplin pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael.1995.*Personal Manajemen Practice.Fifth Edition*, Kogen Page, London.
- Becker, Brian, Mark Huselid & Dave Ulrich, *The HR Scorecard Lingking People, Strategi and performance*, Havard Business School press, Boston, 2001
- Crider, A. B. (1983). *Psychology*. Glenview : Scott, Foresman, and Company.
- Gibson, JL. Ivancevich, JM. And Donelly Jr. JH. 1998. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi ke 8, Jilid 1 (terjemahan), Erlangga, Jakarta
- Handoko, T H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Imam, Ghozali. 2006. Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kritner, Robert & Angelo Kinichi.2005.*Organizational Behavior Fifth Edition*. Mc. Grow Hill : New York
- Keputusan Kepala BKN.2003,*Standar Kompetensi Jabatan Struktural*.Jakarta : BKN
- Keputusan Menpan.2010,*Pengembangan Karir Pegawai Negri Sipil*.Jakarta : Menpan
- Luthan. Fred. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc. Grow Hill, New York.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538 - 551.
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya.2009. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Excellent Vol. 1 No. 2 September 2009*
- Notoadmojo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Noe, Raymond A. 2006.*Employee Training & Development*. MC Grow Hill.
- Nurita Sari S. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 1, Nomor 2, September 2012*
- Pribadi, R Agustinus Anggoro, dkk.2007. *Strategi Membangun Kualitas Pelayanan Perbankan untuk Menciptakan Kepuasan Nasabah Berorientasi Loyalitas pada BRI Cabang Blora dan Unit online-nya*. Tesis tidak dipublikasikan
- Rahadyan Probo Tranggono Dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh komitmen organisasional dan profesional terhadap Kepuasan kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening Studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nomor 3 tahun 2009*
- Robin, P, Stepen. Perilaku Organisasi. 2006. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P, Stepen and Judge A.Timothy. 2009.*Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saryono.2010.*Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Mitra Cendekia Press
- Siagian, Sondang. 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* : Penerbit Pustaka pelajar : Yogyakarta

- Sumitro, Nana (2001) *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Pespektip PIO*, Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI, Depok
- Sumarsono, Soni. 2006. *Metodologi Penelitian*. Alfabet, Bandung.
- Spencer LM & Signe Spencer.1993.*Competence at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley&Sons : New York
- Surya Dharma.2010.*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Tranggono, Rahadyan Probo Dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel INTERVENING (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008, Hal. 80 – 90 Vol. 15, No.1
- Widyanti, Rahmi. 2004. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 2 Nomor 1 April 2004
- Zwell, Michael.2000.*Creating A Culture of Competence*. John Wiley&Sons: New York