

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Intan Yuliyati

Program Pascasarjana
Universitas Stikubank Semarang
e-mail: intanipinlucu@yahoo.com

Euis Soliha

Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank Semarang
e-mail: euissolihs@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job characteristics and competence on organizational commitment and job satisfaction as mediation among members of the Directorate of Criminal Police in the Central Java Regional Police. To test the hypothesis, this study uses quantitative research. Job characteristics and competencies are independent variables. Organizational commitment is the dependent variable. While job satisfaction is a moderating variable. The results showed that there was a significant influence between job characteristics and competencies on organizational commitment and job satisfaction of consumers moderating the influence of job characteristics and competencies on organizational commitment of Ditreskrimsus members of the Central Java Regional Police.

Keywords: job characteristics, job competency, job satisfaction, organizational commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai mediasi pada anggota Ditreskrimsus Kepolisian Daerah Jawa Tengah. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Karakteristik pekerjaan dan kompetensi merupakan variabel independen. Komitmen organisasional merupakan variabel dependen. Sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja konsumen memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Kepolisian Daerah Jawa Tengah.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, kompetensi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional.

1. PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi di dalam tubuh Polri diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Reformasi birokrasi adalah upaya penyempurnaan dan perbaikan sistem birokrasi yang berlaku di lingkungan organisasi Polri yang dinilai sudah tidak sesuai dengan dinamika perkembangan masyarakat sebagai objek pelayanan Polri. Di tengah perkembangan kehidupan masyarakat yang begitu dinamis, seolah perubahan (reformasi) menjadi hal yang tidak bisa ditawar lagi. Reformasi birokrasi mensyaratkan tenaga profesional dan berketerampilan tinggi untuk bekerja pada berbagai sektor, termasuk sektor jasa pelayanan seperti Polri. Pada era reformasi terjadi perubahan mendasar pada organ dan fungsi kepolisian yang dilaksanakan oleh Polri, salah satu diantaranya adalah terjadi pengembangan tugas dan wewenang Polri dalam menjalankan fungsi kepolisian.

Tugas dan kewenangan Polri tidak saja berkembang, namun juga semakin kompleks dan terinci. Di satu sisi, tugas dan kewenangan yang semakin besar tersebut menunjukkan semakin besar harapan masyarakat kepada polisinya, namun di sisi lain merupakan tantangan yang harus dijawab dan dibuktikan dengan bekerja secara profesional (Dahniel, et.al, 2015). Hal ini mendorong kompetensi masing-masing individu dalam organisasi untuk dikembangkan dan dibangun dengan baik sehingga dapat menjadi aset sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Untuk itu Polri telah mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi dengan indikator profesional, modern, dan terpercaya.

Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun dalam mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Daya saing bangsa hanya dapat dibangun dengan baik, jika ditopang oleh SDM yang berkualitas dan unggul. Untuk itu, Polri harus mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi andal dengan indikator profesional, bermoral, dan modern. Reformasi yang dijalankan oleh Polri adalah suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas; mewujudkan visi dan misi secara nyata; meningkatkan efisiensi dan efektivitas struktur organisasi; membangun kapabilitas, mengembangkan instrumen dan fasilitas pelayanan serta memperbaiki budaya dan etika profesi secara konsisten. Semua proses tersebut bertujuan untuk mewujudkan pelayanan kamtibmas prima bagi masyarakat.

Hal ini sejalan dengan misi ketiga dari Komjen Tito Karnavian, yaitu mewujudkan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia Polri yang profesional dan kompeten, yang menjunjung etika dan HAM. Misi tersebut dapat tercapai apabila anggota Polri, dalam hal ini adalah anggota Ditreskrimsus Khusus (Ditreskrimsus) Polda Jateng dapat memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi kepolisian.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerjasama Tingkat Kepolisian Daerah Bab I Pasal 1 (20) menjelaskan bahwa Direktorat Ditreskrimsus Khusus yang selanjutnya disingkat Ditreskrimsus adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 139 bahwa Ditreskrimsus bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus, koordinasi, pengawasan operasional, dan administrasi penyidikan PPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tindak pidana khusus tersebut, antara lain adalah tindak pidana khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polda Jateng.

Berdasarkan data yang dikompilasi dari Anev kinerja Ditreskrimsus Polda Jateng, diketahui masih terdapat kegagalan dalam pencapaian target penyelesaian perkara (*crime clearance*). Hal tersebut mencerminkan masih kurangnya komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh anggota Ditreskrimsus karena kegagalan pencapaian target kerja disebabkan kurangnya daya upaya untuk menyelesaikan setiap laporan perkara.

Pada dasarnya, setiap SDM memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang produktif bagi organisasi dan potensi tersebut harus direalisasikan secara optimal. Itulah sebabnya, kuantitas dan terutama kualitas SDM merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada Polri. Pengembangan SDM merupakan sesuatu yang sangat penting dalam mewujudkan paradigma baru Polri, sebagai organisasi sipil yang melindungi dan bukan lagi sebagai pengendali masyarakat. Hal itu sesuai dengan tuntutan masyarakat nasional dan global terhadap institusi kepolisian yaitu mandiri, akuntabel dan kompeten. Mengantisipasi tuntutan tersebut, diperlukan strategi pengembangan SDM yang efektif dan efisien, guna mewujudkan sosok Polri yang diharapkan semua pihak terutama harapan masyarakat.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah faktor karakteristik pekerjaan. Jika diasumsikan bahwa karakteristik pekerja dihubungkan dengan kepercayaan SDM terhadap organisasi, maka studi ini mendukung gagasan yang menyatakan bahwa masalah kepercayaan dapat lebih memberikan pengaruh bervariasi terhadap komitmen dibandingkan dengan pengalaman pekerjaan. Beragam karakteristik pekerja yang menggambarkan kepribadian pekerja, kebutuhan pribadi dan nilai-nilai yang dianut pekerja dilaporkan berhubungan dengan komitmen (Hulin dan Blood 1968, Hall dan Scheneider 1972, Goodale 1973, Buchanan 1974, Dubin et al. 1975, Rabinowitz dan Hall 1977, Steers dan Spencer 1977, Kidron 1978).

Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djastuti (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan Dwiningrum (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen

organisasional. Bahkan, kontribusi karakteristik pekerjaan lebih besar daripada karakteristik personal terhadap komitmen organisasional.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017) pada tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi, menyatakan bahwa kompetensi tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional, artinya bahwa peningkatan Kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen organisasional pada Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi.

Hasil penelitian yang dilakukan Rohman (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik pula komitmen yang dimiliki oleh karyawan karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan loyalitas kerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh anggota Ditreskrimsus Polda Jateng karena kompetensi anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dapat memengaruhi secara langsung komitmen organisasional dan laju organisasi Kepolisian.

Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan Ansel dan Wijono (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional polisi di Kepolisian Resor Ende. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase atau kecurangan dan agresi yang pasif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Kepuasan kerja yang dirasakan anggota Ditreskrimsus Polda Jateng diharapkan dapat memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.

Meskipun telah banyak penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasional SDM dengan kepuasan kerja, akan tetapi masih terdapat *gap* diantara penelitian terdahulu. Berdasarkan fenomena dan riset *gap* tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Komitmen organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Anggota Direktorat Ditreskrimsus Khusus (Ditreskrimsus) Daerah Jawa Tengah”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Karakteristik Pekerjaan

Menurut Schurman (2011) definisi karakteristik pekerjaan, “*the definition of job characteristics is aspect specific to a job, such as knowledge and skills, mental and physical demands, and working conditions that can be recognized, defined, and assessed that are important causes of employee health.*” Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai aspek khusus yang terdapat pada satu pekerjaan seperti pengetahuan dan keterampilan, tuntutan mental dan fisik yang diperlukan, dan kondisi pekerjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan dinilai yang merupakan penyebab kesehatan pegawai.

2.2 Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spenser dan Spenser, dalam Sutrisno, 2009). Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2007, menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah keterampilan yang diperlukan agar kriteria unjuk kerja tercapai pada tingkatan kinerja yang dipersyaratkan untuk peran/fungsi pada suatu pekerjaan. Individu dengan kompetensi kerja yang tinggi mampu mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisa informasi, mengkomunikasikan ide-ide dan informasi, serta merencanakan dan mengorganisir aktivitas-aktivitas.

2.3 Kepuasan Kerja

Wibowo (2013) menyatakan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Mangkunegara (2013) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.4 Komitmen organisasional

Komitmen kerja menurut Allen dan Meyer (dalam Panggabean, 2002) adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective* yang merupakan seberapa jauh karyawan terikat secara emosi, mengenal dan terlibat dalam organisasi, *normative* yang didasarkan pada kesetiaan dan kebanggaan dan *continuance commitment* yang

merupakan suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robins dan Judge, 2008).

2.2 Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikap senang atau tidaksenang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini dipertegas penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja, maka manajemen perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawan, dkk (2015) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kinerja di Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hartiwi (2017) juga menunjukkan hal yang sama bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Secara empiris kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga implikasi dari hasil kajian ini adalah pada saat anggota Ditreskrimsus Polda Jateng memiliki kompetensi yang tinggi, di mana anggota Ditreskrimsus Polda Jateng mampu melaksanakan setiap tugas sesuai dengan SOP, maka anggota Ditreskrimsus Polda Jateng akan merasakan kepuasan kerja. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jeon, dkk (2014) yang menemukan bahwa kompetensi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan Dharmanegara, dkk (2016) yang juga menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasional

Untuk meminimalisir permasalahan di tempat kerja, organisasi dapat menggunakan sebuah pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1975) yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Ketika melakukan tugas dengan lima dimensi tersebut maka karyawan akan merasa termotivasi untuk menampilkan kerja yang berkualitas tinggi, sangat puas pada pekerjaannya, mempunyai tingkat kemangkiran rendah, dan angka *turnover* yang rendah pula. Selanjutnya diuraikan pula bahwa model karakteristik pekerjaan diteorikan akan efektif dalam menggambarkan perilaku seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi (Robbins, 2003). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buwono, dkk (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dwiningrum (2017) yang juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Djastuti (2011) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

H₃ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.5 Hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Komitmen Organisasional

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan yang dimilikinya untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kompetensi kerja yang dimiliki anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dapat semakin meningkatkan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrilyan (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Wahana Meta Riau. Dengan demikian semakin sesuai tingkat kompetensi yang dimiliki maka dapat meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Katawneh dan Osman (2014) juga menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₄ : Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.6 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional

Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Sumber daya manusia yang terpuaskan akan semakin memiliki komitmen organisasional. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Akbar, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Imam, dkk (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

2.7 Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional

Keberhasilan pencapaian visi dan misi Direktorat Ditreskrimsus Polda Jateng harus didukung oleh komitmen organisasional yang kuat oleh para anggota Ditreskrimsus Polda Jateng sebagai ujung tombak Direktorat Ditreskrimsus Polda Jateng. Dalam hal karakteristik pekerjaan para anggota Ditreskrimsus Polda Jateng perlu untuk lebih mendapatkan kebebasan seperti memberikan toleransi waktu pencapaian target kerja apabila tidak dapat dicapai sesuai target waktu yang ditentukan, selain itu memberikan variasi tugas yang berbeda agar tidak monoton dan sebagai bentuk penyegara dalam bekerja sehingga dapat menjaga semangat dalam bekerja. Selain itu, pemberian pelatihan kerja secara berkesinambungan agar dapat menambah ketrampilan dalam bekerja. Faktor-faktor ini yang akan menambah kepuasan para anggota Ditreskrimsus Polda Jateng terhadap pekerjaan yang di Lingkungan Direktorat Ditreskrimsus Polda Jateng. Rasa puas ini akan membuat anggota Ditreskrimsus Polda Jateng lebih berkomitmen, bekerja lebih baik di Lingkungan Direktorat Ditreskrimsus Polda Jateng.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghany (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Arini dan Soliha (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi mediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

H₆ : Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional

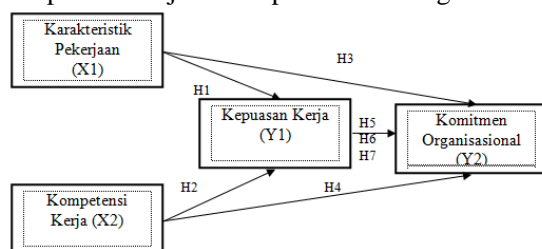
2.8 Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Komitmen Organisasional

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab I Pasal I, menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu. Kompetensi kerja yang dimiliki anggota Ditlantast Polda Jateng akan menunjang penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dapat semakin menunjukkan komitmen dalam pekerjaan. Pengaruh kompetensi kerja terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng akan semakin kuat dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Penelitian terdahulu yang dilakukan Yamali (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Begitu juga halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeon, dkk (2014), bahwa kompetensi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Awais, dkk (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional.

H₇ : Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Komitmen organisasional

2.9 Model Penelitian

Model penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerjaterhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja (Gambar 2).



Gambar 1: Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan sobel test.

3.1 Partisipan Riset

Partisipan dalam penelitian ini adalah 141 orang anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Partisipan dipilih berdasarkan kesukarelaaan. Pengelompokan partisipan dilakukan dengan randomisasi.

Tabel 1. Rincian Sampel

No.	Kepangkatan	Jumlah Anggota	Sampel
1.	BINTARA	146	$146/218 \times 141 = 94$
2.	PAMA	54	$54/218 \times 141 = 35$
3.	PAMEN	18	$18/218 \times 141 = 12$
	Total	218	141

3.2 Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2013). Kreitner dan Kinicki (dalam Panggabean, 2004: 129) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, antara lain Pekerjaan, gaji, Promosi, rekan kerja, dan penyelia.

Komitmen organisasional adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sarana-sarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Meyer dan Allen, 1990). Indikator-indikator komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Karakteristik pekerjaan adalah aspek khusus yang terdapat pada satu pekerjaan seperti pengetahuan dan keterampilan, tuntutan mental dan fisik yang diperlukan, dan kondisi pekerjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan dinilai yang merupakan penyebab kesehatan pegawai. (Schurman, 2011). Indikator karakteristik pekerjaan, yaitu *skill variety* (variasi ketrampilan), *task identity* (identitas/ kejelasan tugas), *task significance* (kekhususan tugas), *autonomy* (kewenangan dan tanggungjawab), dan *feed back* (umpan balik).

Kompetensi kerja merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spenser dan Spenser, dalam Sutrisno, 2009). Indikator kompetensi kerja, yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), serta minat (*interest*).

3.3 Pengujian Instrumen

Peneliti melakukan pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner. Analisis faktor digunakan untuk menguji validitas konvergensi dan diskriminan. Item pengukuran dapat dianggap memenuhi validitas konvergensi apabila item tersebut memiliki bobot faktor lebih dari 0,40 pada faktor yang sesuai dengan definisi konseptualnya dan memiliki bobot faktor yang rendah pada faktor lain yang tidak sesuai dengan definisi konseptualnya (Ghozali, 2011). Hasil analisis faktor ini terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Faktor

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Indikator	Loading of factor	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.887	X1.1	0.662	Valid
		X1.2	0.780	Valid
		X1.3	0.780	Valid
		X1.4	0.758	Valid
		X1.5	0.775	Valid
		X1.6	0.790	Valid
		X1.7	0.871	Valid
		X1.8	0.745	Valid
		X1.9	0.721	Valid
		X1.10	0.631	Valid
Kompetensi Kerja	0.902	X2.1	0.710	Valid
		X2.2	0.715	Valid
		X2.3	0.724	Valid
		X2.4	0.822	Valid
		X2.5	0.810	Valid
		X2.6	0.813	Valid
		X2.7	0.641	Valid
		X2.8	0.691	Valid
		X2.9	0.583	Valid
		X2.10	0.670	Valid
		X2.11	0.684	Valid
		X2.12	0.748	Valid
		X2.13	0.600	Valid
		X2.14	0.611	Valid
		X2.15	0.631	Valid
		X2.16	0.739	Valid
		X2.17	0.558	Valid
		X2.18	0.451	Valid
Kepuasan Kerja	0.933	Y1.1	0.703	Valid
		Y1.2	0.732	Valid
		Y1.3	0.825	Valid
		Y1.4	0.807	Valid
		Y1.5	0.844	Valid
		Y1.6	0.744	Valid
		Y1.7	0.824	Valid
		Y1.8	0.842	Valid
		Y1.9	0.814	Valid
		Y1.10	0.742	Valid
		Y1.11	0.713	Valid
		Y1.12	0.805	Valid
		Y1.13	0.763	Valid
		Y1.14	0.766	Valid
		Y1.15	0.759	Valid

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Indikator	Loading of factor	Keterangan
		Y2.10	0.602	Valid
		Y2.11	0.460	Valid
		Y2.12	0.602	Valid
		Y2.13	0.611	Valid
		Y2.14	0.611	Valid
		Y2.15	0.616	Valid
		Y2.16	0.647	Valid
		Y2.17	0.705	Valid
		Y2.18	0.667	Valid
		Y2.19	0.672	Valid
		Y2.20	0.688	Valid
		Y2.21	0.677	Valid
		Y2.22	0.789	Valid
		Y2.23	0.718	Valid
Y2.24	0.730	Valid		

Reliabilitas(konsistensiinternal)instrumen pengukuran diuji denganmenggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi konsistensi internal (Tabel 3). *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,70 dan *corrected item-total Correlation* di atas 0,5 (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Karakteristik pekerjaan	0.914	0,7	Reliabel
2.	Kompetensi kerja	0.930	0,7	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0.954	0,7	Reliabel
4.	Komitmen organisasional	0.944	0,7	Reliabel

3.4 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis1-5.Hipotesis6 dan7diujidenganmenggunakan *Sobel Test*.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Persamaan	Adjusted R Square	Uji F		Uji t		Keterangan
		F	Sig	β	Sig	
Model I						
1. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja	0.119	10.496	0.000			
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja				0.228	0.005	Hipotesis Diterima
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja				0.269	0.001	Hipotesis Diterima
Model II						
1. Pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional	0.345	25.619	0.000			
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional				0.206	0,004	Hipotesis Diterima
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap komitmen organisasional				0,441	0,000	Hipotesis Diterima
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional				0,201	0,007	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut hasil uji t terlihat variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dengan signifikan <0,05. Dari tabel tersebut juga dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,228 X_1 + 0,269 X_2$$

Keterangan:

Y_1 =Kepuasan kerja

X_1 = Karakteristik pekerjaan

X_2 = Kompetensi kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (β) yang positif dengan signifikansi < 0,05. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng adalah kompetensi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,269. Berdasarkan tabel 4.13 juga dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,206 X_1 + 0,441 X_2 + 0,201 Y_1$$

Keterangan:

Y_1 =Kepuasan kerja

Y_2 = Komitmen organisasional anggota

Ditreskrimsus Polda Jateng

X_1 = Karakteristik pekerjaan

X_2 = Kompetensi kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (β) yang positif dengan signifikansi < 0,05. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng adalah kompetensi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya 0,005 ($< 0,05$). Artinya, jika karakteristik pekerjaan semakin baik, maka kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng semakin meningkat. Karakteristik pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan harapan dan tanggungjawab yang diterima anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja, maka manajemen perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawan, dkk (2015) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kinerja di Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hartiwi (2017) juga menunjukkan hal yang sama bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Hasil Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya 0,001 ($< 0,05$). Artinya, jika kompetensi kerja semakin baik, maka kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng semakin meningkat. Terpenuhinya kompetensi kerja pada anggota Ditreskrimsus Polda Jateng akan semakin menjadikan anggota Ditreskrimsus Polda Jateng menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Anggota akan semakin merasa puas karena dapat menyelesaikan setiap perintah yang diberikan oleh atasan dengan adanya kompetensi yang dimiliki. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jeon, dkk (2014) yang menemukan bahwa kompetensi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan Dharmanegara, dkk (2016) yang juga menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3 Hasil Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya 0,004 ($< 0,05$). Artinya, jika karakteristik pekerjaan semakin baik, maka komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng semakin meningkat. Hal tersebut berarti bahwa terpenuhinya karakteristik pekerjaan yang diharapkan anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, dapat menjadikan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dengan sendirinya menunjukkan komitmen organisasional. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buwono, dkk (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dwiningrum (2017) yang juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Djastuti (2011) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

4.4 Hasil Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya 0,000 ($< 0,05$). Artinya, jika kompetensi kerja semakin baik, maka komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng semakin meningkat. Hal tersebut berarti bahwa terpenuhinya kompetensi kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, dapat menjadikan anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dengan sendirinya menunjukkan komitmen organisasional. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrilyan (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Wahana Meta Riau. Dengan demikian semakin sesuai tingkat kompetensi yang dimiliki maka dapat meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Katawneh dan Osman (2014) juga menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.5 Hasil Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng yang ditunjukkan dengan taraf signifikansinya 0,007 ($< 0,05$). Artinya, jika kepuasan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng semakin meningkat. Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap

memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Sumber daya manusia yang terpuaskan akan semakin memiliki komitmen organisasional. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Imam, dkk (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.6 Hasil Uji Hipotesis 6

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi atau memperkuat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghany (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Arini dan Soliha (2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi mediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

4.7 Hasil Uji Hipotesis 7

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi atau memperkuat hubungan antara kompetensi kerja dengan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab I Pasal I, menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu. Kompetensi kerja yang dimiliki anggota Ditreskrimsus Polda Jateng akan menunjang penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga anggota Ditreskrimsus Polda Jateng dapat semakin menunjukkan komitmen dalam pekerjaan. Pengaruh kompetensi kerja terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng akan semakin kuat dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Penelitian terdahulu yang dilakukan Yamali (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Begitu juga halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeon, dkk (2014), bahwa kompetensi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.
2. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.
4. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi kerja dengan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.

5.2 Saran

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, maka sebaiknya jajaran pimpinan pada Ditreskrimsus Polda Jateng selain memperhatikan karakteristik pekerjaan dan kompetensi kerja juga harus memperhatikan kepuasan kerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan seiring dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan, sehingga komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng juga akan semakin meningkat. Selain kepuasan terhadap karakteristik pekerjaan yang ada pada organisasi, adanya gaji ataupun rekan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang nantinya dapat semakin meningkatkan komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Model yang dibangun dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum sempurna, karena kemampuan menjelaskan dari keseluruhan variabel dalam model, tidak mencapai *Adjusted R Square* sebesar 1 atau 100%, seperti karakteristik pekerjaan, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan sebesar 34,5% dari variabel komitmen organisasional anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Sedangkan sisanya sebesar (100-34,5%) yaitu sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyan, B. 2017. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No. 1.
- Akbar, F. H., Hamid, D., Djudi, M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 38 No.2.
- Arini, R. D., dan Soliha, E. 2017. Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 5. No. 3: 289-306.
- Awais, M., Malik, M. S., dan Qaisar, A. 2015. A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator between Spiritual Intelligence, Skill and Organizational Commitment. *International Review of Management and Marketing*. Bol. 5. No. 4: 203-210.
- Buwono, J. H. O., Steven., dan Nugroho, A. 2018. Analisa Pengaruh Dimensi Karakteristik Pekerjaan terhadap *Intention to Quit* melalui Komitmen Organisasional Karyawan Blue Sky Executive Lounge Surabaya. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Dahniel, Rycko Amelza., et.al. 2015. *Ilmu Kepolisian*. Edisi Perdana Dies Natalis ke-69 STIK-PTIK. Jakarta: PTIK Press.
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., dan Wirayudha, I. D. G. N. (2016). Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 18. Issue 1. Ver. II: 19-26.
- Djastuti, I. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Ghany, A. 2014. *Workplace Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Extension Personnel in the New Valley Governorate*. *J. Agric. Econom. and Social Sci., Mansoura Univ.*, Vol. 5 (6): 961 – 975.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hackman, J., Richard dan Greg R., Oldham. 1975. Development of The Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 60, hlm. 159-170.
- Hartwi. 2017. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati). Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang.
- Jeon, J. R., Lee, A., dan Chen. N. 2014. Effect of Competency at Work on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Restaurant Industry. <https://www.researchgate.net/publication/313401141>.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. 2015. Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Sari, F. M. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 No.2. hal. 137-153.
- Setyawan, A., Soetomo., dan Hendrajaya. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Kendal). Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yamali, F. R. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi. *Jurnal of Economics and Business*. Vol.1 No.1.