

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
(Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran ( PIP ) Semarang)

**Adhi Prastistha Silen**

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang  
(adhi.pip.smg@gmail.com)

**ABSTRAK**

Suatu organisasi mengharapkan produktivitas karyawannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan akan membutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Oleh karena itu diharapkan organisasi harus sadar dan menciptakan sistem manajemen yang memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional pada karyawan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Politeknik ilmu Pelayaran Semarang. Menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam mediasi lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Dalam penelitian ini diambil populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran sebanyak 218 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yang secara *random sampling* 142 responden.

**Kata kunci:** kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

**ABSTRACT**

*An organization would expect the productivity of its employees for the achievement of organizational goals. Work productivity is seen as the ability of employees to achieve the desired results, in achieving the desired results would require a positive work attitude of employees. Therefore it is expected for the organization must be aware and create a management system that takes into account the factors that affect the work attitude of employees in order to achieve the goals of the organization itself. The purpose of this study was to analyze the effect of competence and career development to organizational commitment in the EmployeeSeamanshipPolytechnicSemarang. To analyze the effect of competence, career development and organizational commitment to job satisfaction within the Employee Seamanship Polytechnic Semarang. To analyze the effect of competence and career development to job satisfaction and organizational commitment in environmental mediation Employee Seamanship Polytechnic Semarang. In this study took the population in this study were employees of the Polytechnic Semarang Seamanship, amounting to 218 persons. Sampling with random sampling technique that randomly sampling 142 respondents.*

**Keywords:** *competence, career development, organizational commitment and job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada level individu produktivitas mem buahkan kepuasan kerja pegawai, sedangkan untuk tingkat organisasi ditemukan bahwa institusi yang memiliki banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dalam peningkatan produktivitas organisasi daripada institusi yang sedikit karyawan merasa kurang puas. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

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 se suai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau *respons* emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan "kepuasan kerja adalah sepele rangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Menurut Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa: kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Spencer and Spencer (1993:9), dikutip oleh Umi Narimawati, (2007:75) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual".

Kompetensi dapat diketahui atau dibedakan dari atribut tertentu yaitu pengetahuan, keahlian dan kepiawian yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Pengembangan karier yang mantap sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, meredam keinginan pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja. 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 men capai tujuan organisasi. Komitmen organisasi penting untuk membuat individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja.

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah salah satu Lembaga Pendidikan Maritim negeri dibawah naungan Kementerian Perhubungan, yang berlokasi di Jalan Singosari 2a

Semarang dengan tugas pokok membina dan mencetak lulusan perwira – perwira kapal niaga, baik kapal – kapal milik Negara maupun kapal – kapal swasta. Dalam rangka mewujudkan tugas tersebut memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas tinggi.

Faktor- faktor yang dapat mendukung terwujudnya visi organisasi di antaranya kompetensi pegawai dan pengembangan karir yang jelas. Pegawai yang merasa dihargai dalam suatu organisasi akan tumbuh jiwa korps serta menumbuhkan tingkat keterikatan dalam organisasi sehingga akan tinggi pula rasa komitmen terhadap organisasi.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa: kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akan dapat mendukung tingkat komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1:** Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Pengembangan karier yang baik sangat penting dalam meningkatkan komitmen kerja, meredam keinginan pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Veitzhal Rivai (2003:290) mendefinisikan pengembangan karier sebagai berikut " Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan". Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H2:** Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Spencer (1993:9), dikutip oleh Umi Nari mawati, (2007:75) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konsep tual". Kompetensi penting untuk mem buat individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga me rasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja. Menurut Robbins(2003;78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H3:** Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan

karir mereka di dalam organisasi agar karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H4:** Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

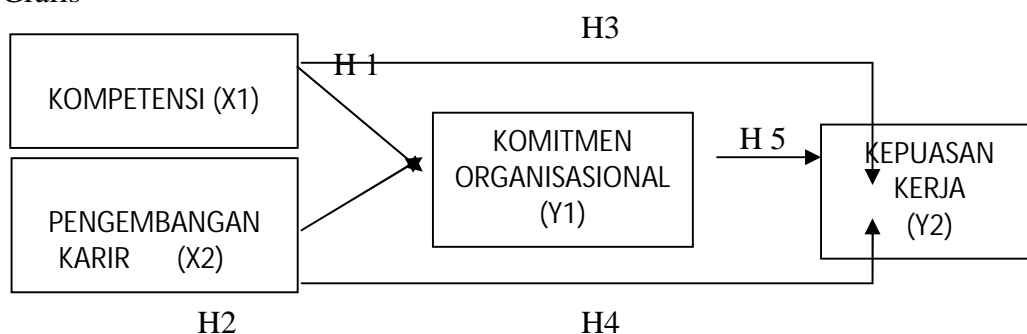
### Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

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 organisasi penting untuk membuat individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga me rasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H5:** Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### Model Penelitian

Model Grafis



Model Matematis

$$Y_1 = a_1 + b_1x_1 + b_2x_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3x_1 + b_4x_2 + b_5y_1 + e_2$$

Keterangan :

a : Konstanta

b1 : Koefisien *Regresi* Variabel Bebas ( koefisien beta)

X<sub>1</sub>:Variabel Kompetensi

X<sub>2</sub>:Variabel Pengembangan Karir

Y<sub>1</sub> :Variabel Komitmen Organisasi

Y<sub>2</sub> :Variabel Kepuasan Kerja

e(1,2) : *Disturbance Error*

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui *responden*, dimana *responden* memberikan *respon* verbal dan atau *respon* tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### Data Primer

Adalah data mengenai pendapat responden tentang kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang diperoleh secara langsung dari *responden* dengan memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada *responden*.

#### Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini data *sekunder* hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai *output* penelitian. Data *sekunder* yang dimaksud adalah data absensi pegawai, masa kerja, pendidikan dan lain-lain.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2001) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang berjumlah 218 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2001). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Untuk penentuan jumlah sampel berdasarkan pendapat Umar (2002) yang menyatakan jumlah sampel minimal 30 pada kebanyakan penelitian sudah terwakili. Oleh sebab itu penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin yang diperoleh 142 *responden*

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode penyebaran kuesioner. Menurut Ferdinand (2006) *Questionnaire* adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka.

Penyebaran Kuisisioner yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada *responden* yang berisikan daftar pertanyaan yang sifatnya tertutup, dimana pilihan jawaban skornya telah ditentukan dengan menggunakan *skala likert* dengan 7 kemungkinan jawaban. Skala 1 diartikan sebagai “sangat tidak setuju” dan skala 7 diartikan sebagai “sangat setuju”.

### Rencana Analisis Data Analisis Deskriptif

Analisis yang menguraikan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian, kemudian disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dengan membuat pengelompokan dan presentase nilai jawaban *responden*.

Analisis Deskripsi meliputi :

#### 1. Deskripsi *Responden*.

*Responden* dalam penelitian ini sebanyak 125 orang. Dari 125 orang yang ada dapat dikelompokkan secara statistik berdasarkan :

- a) Jenis Kelamin
- b) Usia
- c) Pendidikan
- d) Golongan kependudukan
- e) Masa kerja

#### 2. Deskripsi *Variabel*.

Deskripsi variabel berupa perhitungan-perhitungan statistik, yang meliputi :

- a) Nilai rata-rata ( Mean )
- b) Median
- c) Modus
- d) Nilai Minimum ( Min )
- e) Nilai Maksimum ( Maks )

Dengan deskripsi variabel ini akan diperoleh gambaran pada kecenderungan jawaban seluruh *responden* terhadap suatu indikator pertanyaan.

### Uji Instrumen

Uji Instrumen yang dianalisis dalam penelitian ini antara lain :

#### a. Uji *Validitas*

Uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji *validitas* dalam penelitian ini menggunakan Confirmatory Faktor Analysis (CFA). Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator (autonom 1 sampai autonom 4) yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Dari analisis ini diketahui nilai rasio kecukupan sampel dengan melihat nilai KMO, dengan menggunakan analisis faktor maka item-item yang tidak *valid* akan dikeluarkan dari variabel penelitian. Faktor loading dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan pada kolom *correlation matrix*. Item-item dalam penelitian bisa dianalisis lebih lanjut apabila nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO) > 0,5 dan nilai signifikansi < 0,05 atau 5%. (Ghozali, 2011).

Sedangkan untuk *validitas* masing-masing item dinyatakan *valid* apabila memiliki nilai *loading factor / component matrix* lebih besar dibandingkan 0,4.

#### b. Uji *Reliabilitas*

*Reliabilitas* sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran *reliabilitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan pengukuran sekali saja atau disebut

dengan *One Shot*. Penelitian ini mengukur *reliabilitas* dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*.

Nunnally dalam Ghozali (2011) me nyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

## Analisis Regresi Berganda

### 1. Uji Model

#### a. Koefisien Determinasi

Ghozali (2011) Koefisien determi nasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen amat terbatas. Nilai yang men dekati satu berarti variabel-variabel indepe den memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### b. Uji F (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya me nunjukkan apakah semua variabel indepen den atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011).

### 2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjuk kan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji *regresi linier berganda* ini hanya untuk mengetahui hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat tanpa melihat keeratan hubungan antar variabel bebas.

Dalam menguji hipotesis penelitian, di buat persamaan *regresi linier berganda* sebagai berikut :

$$Y_1 = a_1 + b_1x_1 + b_2x_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3x_1 + b_4x_2 + b_5y_1 + e_2$$

Keterangan :

A : Konstanta

b1: Koefisien *Regresi* Variabel Bebas (Koefisien beta)

X<sub>1</sub>: Variabel Kompetensi

X<sub>2</sub>: Variabel Pengembangan Karir

Y<sub>1</sub>: Variabel Komitmen Organisasional

Y<sub>2</sub>: Variabel Kepuasan Kerja

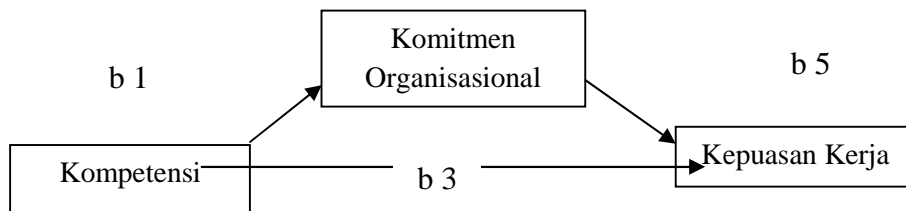
e(1,2) : *Disturbance Error*

### 3. Uji Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi/*intervening* pada penelitian ini dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi kedua variabel tadi. Pengaruh tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubu ngan kedua variabel.

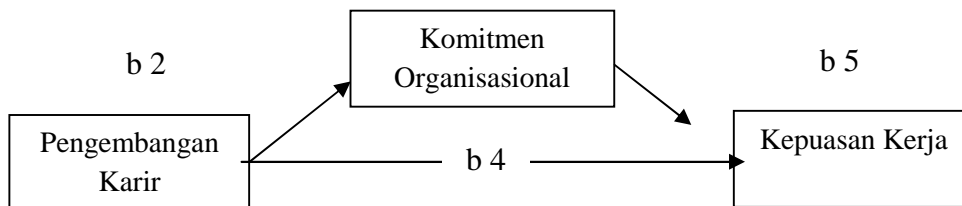
Dalam penelitian ini, untuk menguji peng aruh variabel *intervening* menggunakan metode analisis jalur (*path Analysis*) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

**Gambar** Pengujian Efek Mediasi / *Intervening* Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi Komitmen Organisasional



Syarat mediasi yaitu Variabel Komitmen Organisasional memediasi Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kepuasan Kerja jika  $b1 \times b5 > b3$ , dan apabila  $b1 \times b5 < b3$  maka Komitmen Organisasional tidak memediasi Variabel Kompetensi.

**Gambar** Pengujian Efek Mediasi/*Intervening* Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi Komitmen Organisasional



Syarat mediasi yaitu Variabel Komitmen Organisasional memediasi Variabel Pengembangan Karir terhadap Variabel

Kepuasan Kerja jika  $b2 \times b5 > b4$ , dan apabila  $b2 \times b5 < b4$  Komitmen Organisasional tidak memediasi Variabel Pengembangan Karir.

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel depen

dent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05

1. Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_1$ )

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_1$ )

No	Variabel	B	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional	0,216	0,007	Ada pengaruh positif dan signifikan

2	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional	0,499	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan
---	--	-------	-------	-------------------------------------

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2016

- a) Hasil hipotesis pertama kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,216 dan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, diterima.
- b) Hasil hipotesis kedua pengembangan karir menghasilkan koefisien *regresi* 0,499 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima

2. Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_2$ )

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_2$ )

No	Variabel	B	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja	0,310	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan
2	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	0,268	0,003	Ada pengaruh positif dan signifikan
3	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja	0,240	0,007	Ada pengaruh positif dan signifikan

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2016

- a) Hasil hipotesis ketiga kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,310 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3): Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima
- b) Hasil hipotesis keempat pengembangan karir menghasilkan koefisien *regresi* 0,268 dan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat (H4): Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima



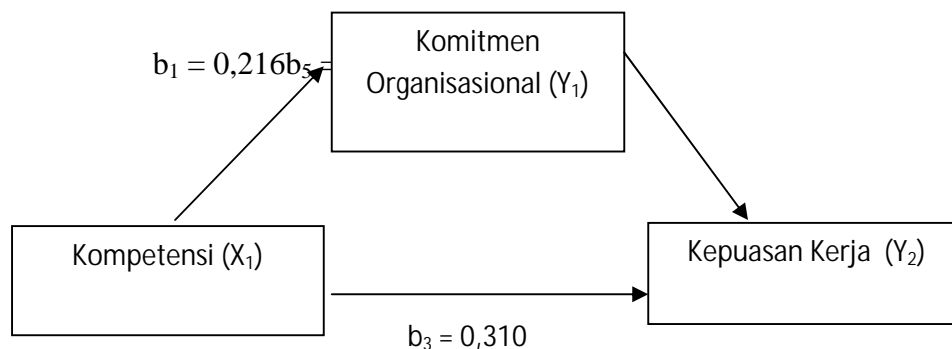
c) Hasil hipotesis kelima komitmen organisasional menghasilkan koefisien *regresi* 0,240 dan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kelima (H5): Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diterima

### Uji Efek Mediasi

1. Pengaruh variabel kompetensi terhadap keorganisasional digambarkan sebagai berikut dengan mediasi komitmen

Gambar *Path analysis* pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasional



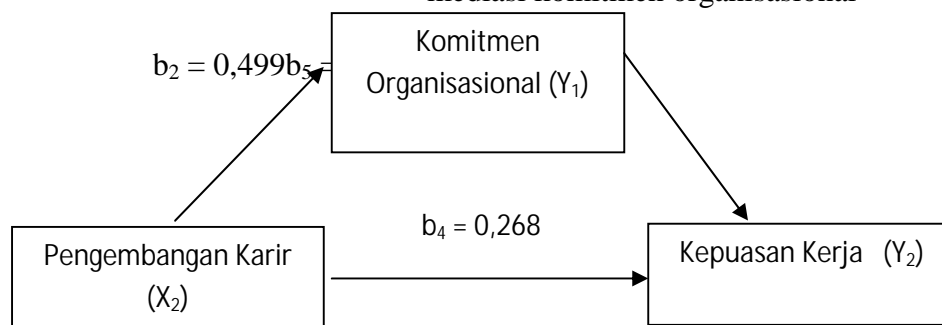
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung = 0,310
2. Pengaruh tidak langsung =  $b_1 \times b_5$   
=  $0,216 \times 0,240$   
= 0,052

Berdasarkan hasil tersebut di atas 0,310 maka dikatakan komitmen organisasional tidak memediasikan kompetensi terhadap kepuasan kerja. maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ( $b_1 \times b_5$ ) sebesar 0,052 < pengaruh langsung

2. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap keorganisasional digambarkan sebagai berikut dengan mediasi komitmen

Gambar *Path analysis* pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasional



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung = 0,268
2. Pengaruh tidak langsung =  $b_2 \times b_5$   
= 0,499 x 0,240  
= 0,120

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ( $b_2 \times b_5$ ) sebesar 0,120 < pengaruh

langsung 0,268 maka dikatakan komitmen organisasional tidak memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional
  - a. Hasil hipotesis pertama kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,216 dan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusni Henry Yusup (2013) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Para pegawai yang memiliki kompetensi yang lebih baik mampu untuk meningkatkan kinerja dan Komitmen organisasi
  - b. Pengembangan karir menghasilkan koefisien *regresi* 0,499 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat (2012) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Maka dari itu, organisasi perlu membantu pegawai dalam perencanaan karir sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan - kebutuhan mereka. Dengan pengembangan karir yang baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi.

2. Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja
  - a) Kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,310 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - b) Pengembangan karir menghasilkan koefisien *regresi* 0,268 dan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musa Djamaludin (2009) yang menghasilkan pengembangan

karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c) Komitmen organisasional menghasilkan koefisien *regresi* 0,240 dan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$  sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rapina dan Hana Friska (2011) yang menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Uji Efek Mediasi

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ( $b_1 \times b_5$ ) sebesar  $0,052 <$  pengaruh
- b. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi komitmen organisasional. Berdasarkan hasil tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung ( $b_2 \times b_5$ ) sebesar  $0,120 <$  pengaruh langsung  $0,268$  maka dikatakan komitmen organisasional tidak memediasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain langsung  $0,310$  maka dikatakan komitmen organisasional tidak memediasi kompetensi.

### PENUTUP

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
7. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M (1998). *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand.A (2006). *Struktural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Pembina Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, JL. Ivancevich, JM. Anda Donnelly Jr. JH.(1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi ke 8, Jilid I (terjemahan), Erlangga.
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program IBMSPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Sisonogoro
- Djamaludin, Musa (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur, *DIE, Volume 5 Nomor 2 Januari 2009*.
- Hasibuan, M (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani T Handoko (2006). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara .(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Erlangga, Jakarta.

- Meyer and Allen (1997). *Behavior in Organization : Under Standing ang Managing The Humanside Of Work, Seventhed*, New York, NYC: Prentice- Hall International.
- Peraturan Kepala BKN No. 7(2013).*Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil*, BKN
- Robbins P.Stephen (2002).*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa, PT.Prehanlindo, Jakarta.
- Robinns P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, PT. Indek Kelompok, Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal(2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kenca. Jakarta.
- Hidayat, Syarif H (2012). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi, Universitas Pendidikan Indonesia, *Repository.upi.edu*
- Sopiah (2008).*Perilaku Organisasional*, CV Andi offset, Yogyakarta.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Spencer, Lylc, M. Jr. & Spencer, Signe M. (1993). *Competence at Work*, John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl (1997) *Organizational Behavior and Personnel Psychologi*.Homewood, Illinois: Ricard D Irwin, Inc.
- Wibowo (2007).*Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zwell, Michael (2000). *Creating A Culture of Competence*. John Wiley & Sons: New York.
-



