

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SEKRETARIAT DEWAN PEMERINTAHAN KOTA SEMARANG)

Yuni Artati

Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang, Indonesia,

Email : yuni_liluk@yahoo.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel sebanyak 101 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja; Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi; Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Kata Kunci: pengembangan karier, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling tergantung satu dengan lainnya, berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya, organisasi didirikan adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi (Sutrisno, 2012).

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan, komitmen bahkan kinerja. Jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawan akan lebih merasa puas dan melakukan berbagai hal yang juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini (Moorhead dan Griffin, 2013).

Dalam kehidupan sehari-hari, organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja yang terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana yang pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai (Sutrisno, 2012).

Komitmen organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013). Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Di samping itu, pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi berusaha bekerja secara maksimal dengan prestasi kerja yang baik. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Banyak faktor dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Chandraningtyas, dkk (2012), Belo, dkk (2014), Wardhani, dkk (2015), Armawati (2016) serta Lestari (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya pengembangan karier, motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh beberapa peneliti lain seperti Argensia, dkk (2014), Liana dan Irawati (2014), Putri (2014), Putri, dkk (2015), Sariningtyas dan Sulistiyani (2016) serta Sumanto dan Herminingsih (2016).

Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi diperoleh hasil yang berbeda, di satu sisi, motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan di sisi lain, motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga terdapat research gap.

Pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karier seseorang di masa akan datang (Bangun, 2012). Karier merupakan jalur yang dipilih seseorang untuk diikuti disepanjang kehidupan pekerjaannya (Bangun, 2012). Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan atas pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk tujuan pemindahan pekerjaan baik promosi maupun mutasi. Pengembangan dilakukan karena ada perubahan sifat-sifat pekerjaan berkaitan dengan perkembangan teknologi (Bangun, 2012). Pegawai yang perkembangan kariernya baik, maka komitmennya pada organisasi juga akan tinggi.

Setwan Pemerintah Kota Semarang menggunakan sistem penilaian kinerja seperti instansi pemerintah lain, yaitu absensi dengan sistem finger print, absen manual (baik pagi dan pulang), apel setiap senin (dan atau hari besar nasional) dan terlambat kembali ke tempat kerja setelah istirahat siang. Jam kerja mulai jam 07.30 – 15.15 (Senin-Kamis) dan 07.30 – 11.30 (Jumat), sedangkan hari Sabtu libur. Sistem absen dengan mulai kerja jam 07.00 artinya setiap pegawai yang absen di bawah setelah jam 07.00, maka akan dinilai kinerjanya rendah dan akan terkena konsekuensi pengurangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan akumulasi dipotong 5 % untuk total kekurangan jam kerja 5 jam selama 1 (satu) bulan. Oleh karena itu,

diharapkan setiap pegawai mampu menunjukkan prestasi yang maksimal, dengan komitmen yang tinggi terhadap institusi nya. Namun demikian, tidak semua pegawai mampu melaksanakan komitmen tersebut. Rumusan masalah penelitian ini terdiri dari tuju yaitu Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai? Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai? Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai? Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai? Apakah kepuasan kerja me mediasi pengembangan karier terhadap komitmen organisasi pegawai? Apakah kepuasan kerja me mediasi motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

Setiap instansi atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Agar kinerja pegawai dapat tercapai, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satunya komitmen organisasi terhadap pegawai secara konsisten, sehingga pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang bersangkutan.

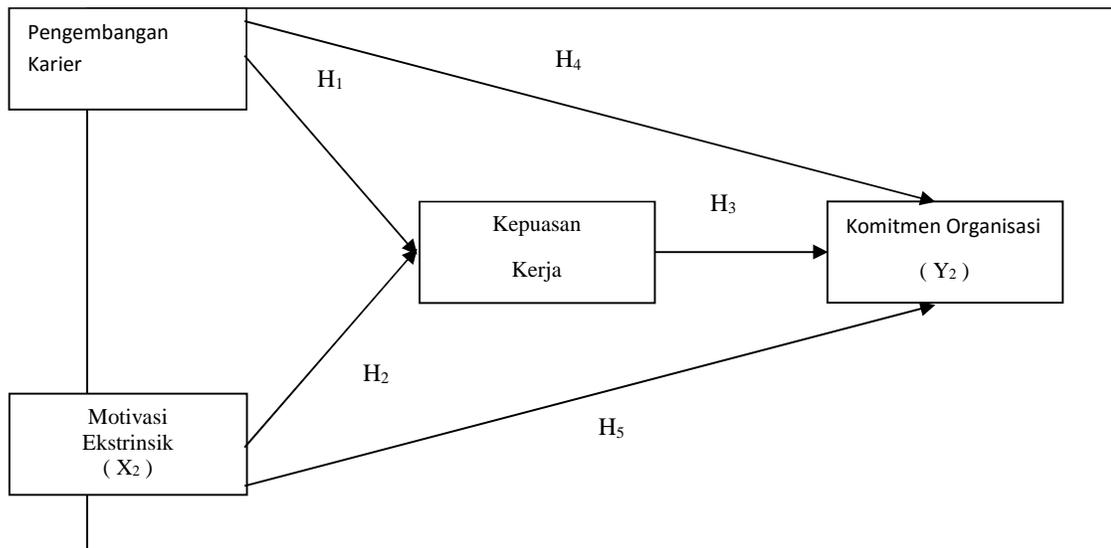
Komitmen organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Mereka akan berada di tempat kerja para setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti pengembangan karier yang jelas (transparan), motivasi ekstrinsik yang tinggi dan kepuasan kerja pegawai.

Pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karier seseorang di masa akan datang. Karier adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karier juga merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai atas pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk tujuan pemindahan pekerjaan baik promosi maupun mutasi. Pegawai yang ingin agar kariernya berkembang, biasanya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat pegawai bekerja. Motivasi penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melakukan cara-cara yang lebih baik dan berkomitmen untuk mencapai apa yang menjadi tugas dan tujuan organisasi

Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan komitmen yang positif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2021)

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2013). Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₂ : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
- H₄ : Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
- H₅ : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- H₆ : Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan mediasi Kepuasan Kerja
- H₇ : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan mediasi Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory*, yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Populasi penelitian ini adalah Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini pegawai Sekretariat Dewan (Setwan) Pemerintah Kota Semarang, Jl. Pemuda No. 148, Semarang yang berjumlah 101 pegawai. Karena populasi relatif kecil, maka sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasinya yaitu 101 pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan metode kuantitatif melalui uji statistik inferensial dengan regresi berganda. Namun sebelumnya dilakukan uji instrumen melalui uji validasi dan reliabilitas data dan melakukan pula uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linieritas, heterokedastisitas dan multikolinieritas.

Tabel 1]
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Konsep	Indikator/Definisi Operasional
1	Pengembangan Karier (X_2)	Pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier (Sutrisno, 2012)	a. Pelatihan dan pengembangan b. Membutuhkan peningkatan karier c. Ingin berprestasi d. Kesempatan untuk berkariyer (Sadikin, 2013 dan Kurniawan, 2015)
2	Motivasi Ekstrinsik (X_2)	Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pegawai, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal (Bangun, 2012)	a. Kebijakan administrasi b. Hubungan antar rekan kerja c. Kondisi pekerjaan d. Gaji mencukupi (Budianto, dkk, 2013)
3	Kepuasan Kerja (Y_1)	Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012)	a. Puas dengan tanggungjawab pekerjaan b. Pimpinan bersikap jujur c. Dukungan dari rekan kerja d. Senang dengan lingkungan kerja (Belo, dkk, 2014)
4	Komitmen Organisasi (Y_2)	Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffm, 2013).	a. Bangga pada organisasi b. Akan menghabiskan karir c. Percaya pada tujuan organisasi d. Loyal pada organisasi (Belo, dkk, 2014)

Sumber : Jurnal penelitian yang mendukung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011). Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian validitas akan digunakan uji korelasi *product moment* Pearson. Apabila nilai *r* hitung instrumen lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan valid .

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karier	X _{1.1}	0,879	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,818	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,700	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,765	0,000	Valid
Motivasi Ekstrinsik	X _{2.1}	0,758	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,793	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,785	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,831	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y _{1.1}	0,904	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,515	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,795	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,858	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	Y _{2.1}	0,865	0,000	Valid
	Y _{2.2}	0,814	0,000	Valid
	Y _{2.3}	0,873	0,000	Valid
	Y _{2.4}	0,628	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha, menghasilkan nilai alpha () masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Dengan hasil ini maka kuesioner dari masing-masing variabel pengembangan karier, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terbukti reliabel atau handal.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karier	0,803 > 0,70	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,800 > 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,789 > 0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,812 > 0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengembangan karier dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang). Analisa menggunakan regresi berganda dan dari hasil yang didapat dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karier terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 5,365 dan sig. $0,000 < 0,05$. Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karier seseorang di masa akan datang (Bangun,2012:225). Para pegawai yang mendapatkan kesempatan luas untuk mengembangkan karier maka ada kesempatan mengembangkan diri selama bekerja di perusahaan sehingga hal ini yang memuaskan para pegawai.

Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang menunjukkan bahwa para pegawai membutuhkan pengembangan karier di Sekwan Pemerintah Kota Semarang yaitu membutuhkan kesempatan untuk meningkatkan jabatan selama bekerja di Sekwan Pemerintah Kota Semarang. Para pegawai juga menyatakan ingin berprestasi di Sekwan Pemerintah Kota Semarang, yaitu ingin mencapai hasil kerja yang baik seperti mencapai kinerja yang baik sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang ditetapkan sehingga apabila mencapai nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) yang baik akan lebih memudahkan mendapatkan jabatan tinggi karena prestasi menjadi dasar untuk memberikan promosi jabatan. Para pegawai juga menyatakan Sekwan Pemerintah Kota Semarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, yaitu bagi pegawai yang memenuhi persyaratan seperti dari segi kompetensi, pengalaman, dan jenjang pendidikan dapat berkemampuan untuk mengikuti promosi jabatan. Sedangkan mengenai berusaha melatih dan mengembangkan kemampuan untuk karir di masa datang banyak pegawai netral karena mereka tidak secara khusus mengembangkan diri agar bisa meningkatkan karir di masa mendatang, untuk pengembangan diri mereka hanya mengikuti berbagai diklat yang wajib diikuti pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa pihak instansi sudah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri tetapi dari para pegawai sendiri masih kurang meningkatkan kemampuan diri untuk bisa berkembang, sehingga para pegawai harus berusaha melatih dan meningkatkan kemampuan yang dapat mendukung pengembangan diri seperti dengan mengikuti kursus atau workshop di luar yang dilakukan instansi agar dengan kegiatan ini bisa melatih pegawai lebih trampil dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik dan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mendapatkan peningkatan karier. Hal ini yang tentu akan lebih memuaskan pegawai.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Sadikin (2013), Putra, dkk (2014), Tilaar, dkk (2014), Kurniawan (2015) serta Prastowo (2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi ekstrinsik terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 4,495 dan sig. 0,000 < 0,05. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal (Bangun, 2012:313). Adanya dorongan yang dari luar yang membuat pegawai termotivasi dalam bekerja maka apabila hasil kerja yang didapat sesuai diinginkan maka lebih memuaskan para pegawai.

Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang menunjukkan bahwa para pegawai Sekwan Pemerintah Kota Semarang termotivasi dalam bekerja karena kebijakan administrasi tertata dengan baik, yaitu sistem administrasi tertata dengan baik dan akurat sehingga bisa menjadi dasar terpercaya untuk menjalankan tugas. Para pegawai juga termotivasi karena hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis, yaitu memiliki hubungan yang dekat dan penuh keakraban sehingga menciptakan hubungan harmonis. Sementara itu pegawai lebih memilih bersikap netral mengenai kondisi pekerjaan yang diberikan menarik, yaitu menarik karena menjalankan tugas untuk memenuhi kebutuhan para anggota dewan tetapi tugas yang dijalani terkesan monoton. Penilaian netral juga diberikan mengenai gaji yang dibayarkan mencukupi, yang menunjukkan bahwa gaji yang diterima mencukupi tetapi ada keinginan untuk lebih ditingkatkan karena tanggung jawab tugas yang besar yaitu melayani setiap kebutuhan para anggota dewan baik yang berkaitan dengan administrasi, penyusunan anggaran dan berbagai bantuan teknis dan keahlian.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa untuk motivasi yang bersifat ekstrinsik perlu untuk ditingkatkan dari segi pemberian pekerjaan yang menarik seperti selain memenuhi kebutuhan administrasi bagi anggota dewan juga dilibatkan di tugas-tugas lapangan seperti pendampingan anggota dewan ketika berkunjung di berbagai daerah sehingga bisa menambah pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja dan dengan lebih turun ke lapangan dan mengunjungi berbagai tempat akan menjadi hal yang menarik dalam bekerja. Selain itu juga perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji agar lebih sebanding dengan tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas melayani para anggota dewan. Dengan memberikan tugas menarik dan peningkatan gaji bisa menjadi faktor ekstrinsik yang membuat pegawai merasa senang dan puas dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Budiarto, dkk (2013), Ismail dan Rahmawati (2014), Mardiono dan Supriyatn (2014), Wardhani, dkk (2015), Sariningtyas dan Sulistiyani (2016), Hidayati dan Ermiyanto (2017) serta Suwignyo, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan didapat hasil uji – t sebesar 5,670 dan sig. 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012: 75). Karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan karyawan yang puas akan membuat karyawan lebih berkomitmen untuk bekerja lebih baik sehingga berprestasi.

Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang menunjukkan bahwa para pegawai Sekwan Pemerintah Kota Semarang puas karena pimpinan bersikap jujur yaitu menyampaikan informasi pekerjaan sesuai dengan kondisi sebenarnya seperti halnya dalam pelaporan menyangkut penggunaan dana untuk kegiatan operasional. Pegawai juga puas karena memperoleh dukungan dari rekan kerja selama bekerja di Sekwan Pemerintah Kota Semarang, yaitu mendapatkan bantuan dalam menjalankan tugas dari rekan kerja sehingga bisa lebih mudah dan cepat menjalankan tugas. Sementara untuk para pegawai bersikap netral mengenai puas dengan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan, yaitu karena mendapatkan tanggung jawab yang sesuai kemampuan untuk menjalankan tugas tetapi terkadang tidak sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seperti dari program pendidikan yang dimiliki. Pegawai juga menyatakan netral mengenai senang dengan lingkungan di tempat kerja, yaitu situasi kerja kondusif dan ruang kerja nyaman tetapi masih terkesan ramai karena banyak pegawai di satu ruang kerja dan didalam ruangan juga terasa panas apabila banyak pegawai yang berada di dalam ruangan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa untuk kepuasan lebih ditingkatkan mengenai kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan seperti memberikan tugas sesuai latar belakang keahlian, ketrampilan atau program studi pendidikan yang ditempuh sehingga pegawai merasa lebih puas karena mendapatkan tugas sesuai pengetahuan yang dimiliki. Selain itu membuat lingkungan kerja yang menyenangkan seperti menyediakan ruang kerja yang proporsional sesuai dengan jumlah pegawai sehingga setiap ruang kerja tidak banyak ditempati banyak pegawai agar menciptakan suasana yang lebih tenang dan pegawai bisa lebih fokus dalam bekerja. Ruang kerja juga dibuat lebih nyaman dengan lebih banyak ventilasi sehingga membuat pegawai betah bekerja didalam ruang kerja. Dengan puas terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan maka hal ini yang membuat pegawai akan lebih berkomitmen menjalankan tugas secara baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Chandraningtyas, dkk (2012), Argensia, dkk (2014), Belo, dkk (2014), Wardhani, dkk (2015), Lestari (2016) serta Sariningtyas dan Sulistiyani (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karier terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,394 dan sig. 0,019 < 0,05. Menurut Rivai dan Sagala (2013: 274), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan jenjang karier lebih tinggi menunjukkan kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang didalam perusahaan sehingga akan membuat pegawai lebih berkomitmen untuk bekerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang menunjukkan bahwa para pegawai membutuhkan pengembangan karier di Sekwan Pemerintah Kota Semarang yaitu ingin mendapatkan kesempatan meningkatkan jabatan atau golongan kepegawaian sebagai bentuk kemajuan selama bekerja di Sekwan Pemerintah Kota Semarang. Para pegawai juga menyatakan ingin berprestasi di Sekwan Pemerintah Kota Semarang, yaitu ingin selalu menghasilkan tugas yang baik seperti menyelesaikan tugas selalu

benar dan sesuai target sehingga bisa mendapatkan penghargaan prestasi dalam bekerja. Prestasi ini yang bisa membantu peningkatan karier di dalam instansi. Para pegawai juga menyatakan Sekwan Pemerintah Kota Semarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, yaitu bagi pegawai yang memenuhi persyaratan seperti dari segi unsur prestasi kerja mendapatkan penilaian baik sekurang kurangnya dalam jangka dua tahun dan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh instansi maka pegawai tersebut akan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan peningkatan jabatan. Sedangkan mengenai berusaha melatih dan mengembangkan kemampuan untuk karir di masa datang banyak pegawai menyatakan netral karena banyak yang lebih mengandalkan kemampuan yang dimiliki saat ini untuk bersaing mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi atau belum berkeinginan tinggi untuk menambah kemampuan kerja yang lebih mendukung peningkatan karier atau mendukung ketika nanti menjalankan jabatan lebih tinggi.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa pegawai berkeinginan untuk mendapatkan peningkatan karier tetapi keinginan untuk melatih diri dan mengembangkan diri untuk karir masa mendatang belum tinggi sehingga hal ini masih perlu ditingkatkan. Para pegawai harus menyiapkan diri untuk melatih dan mengembangkan diri agar lebih siap ketika mendapatkan karir jabatan lebih tinggi seperti lebih meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi seperti presentasi didepan banyak orang dan meningkatkan jenjang pendidikan lebih tinggi agar mendukung kompetensinya didalam menjalankan tugas, karena semua tersebut akan dibutuhkan ketika menjalani jabatan lebih tinggi dan memimpin suatu unit kerja. Hal ini sekaligus akan menunjukkan komitmen pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja seiring dengan peningkatan karier atau jabatan kerja. Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Armawati (2016) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi Ekstrinsik terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,217 dan sig. 0,029 < 0,05. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kebutuhan yang timbul karena adanya faktor di luar diri seseorang (Sutrisno, 2012:118). Adanya faktor dari luar yang dapat menambah nilai dalam menjalankan tugas seperti lebih nyaman dalam bekerja dan menambah kompensasi maka hal ini akan membuat pegawai lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas.

Penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang menunjukkan bahwa para pegawai Sekwan Pemerintah Kota Semarang termotivasi dalam bekerja karena kebijakan administrasi tertata dengan baik, yaitu sistem administrasi menggunakan teknologi informasi sehingga data administrasi bisa benar dan tepat untuk menginformasikan berbagai data sesuai dengan kondisi sebenarnya. Para pegawai juga termotivasi karena hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis, yaitu memiliki hubungan yang saling menghormati dan penuh kekeluargaan sehingga menciptakan hubungan harmonis. Sementara itu pegawai lebih memilih bersikap netral mengenai kondisi pekerjaan yang diberikan menarik, yaitu menarik karena menjalankan tugas berbagai bidang seperti kehumasan, teknologi informasi, dan keuangan yang diperlukan para anggota dewan untuk menjalankan tugasnya, tetapi para pegawai belum banyak dilibatkan untuk pengambilan keputusan seperti dengan memberi ide atau masukan sehingga mereka hanya bisa menerima dan menjalankan tugas dari para anggota dewan yang terkadang memiliki pemikiran berbeda

sehingga pegawai harus bisa memahami kebutuhan dan keinginan masing – masing dewan. Penilaian netral juga diberikan mengenai gaji yang dibayarkan mencukupi, yang menunjukkan bahwa gaji yang diterima mencukupi tetapi ada keinginan untuk lebih ditingkatkan karena tugas yang cukup berat didalam melayani kebutuhan anggota dewan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa untuk motivasi yang bersifat ekstrinsik perlu untuk ditingkatkan dari segi pemberian pekerjaan yang menarik seperti pegawai dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sehingga dengan memberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau ide membuat pegawai merasa memiliki peran besar di dalam instansi, sehingga menambah daya tarik pegawai untuk menjalankan tugas. Selain itu perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji seperti meningkatkan tunjangan tambahan penghasilan bagi para pegawai karena tugas berat didalam melayani para anggota dewan yang merupakan wakil rakyat. Dengan memberikan tugas menarik dan peningkatan gaji bisa menjadi faktor ekstrinsik yang membuat pegawai termotivasi untuk lebih berkomitmen menjalankan tugasnya secara baik. Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Chandraningtyas, dkk (2012), Argensia, dkk (2014), Belo, dkk (2014), Wardhani, dkk (2015), Lestari (2016), Sariningtyas dan Sulistiyani (2016) serta Suwignyo, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan adanya pengembangan karier yang memuaskan pegawai akan berdampak terhadap peningkatan komitmen para pegawai Sekretariat Dewan Pemerintah Kota Semarang. Dengan hasil ini maka perlu ada sistem pengembangan karier yang lebih memuaskan para pegawai seperti lebih didasarkan pada prestasi sehingga para pegawai akan lebih memfokuskan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui berbagai pendidikan dan latihan kerja baik yang dilakukan dari dalam instansi maupun di luar instansi agar menambah kemampuan kerja yang bisa berdampak pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik sehingga berprestasi dalam bekerja dan dengan berprestasi maka akan lebih mudah mencapai peningkatan jabatan. Dengan pengembangan karier yang lebih memuaskan pegawai yang akan membuat pegawai akan lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas secara baik di Sekretariat Dewan Pemerintah Kota Semarang. Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Putra, dkk (2014), Tilaar, dkk (2014), Prastowo (2015) serta Armawati (2016) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Uji efek mediasi memperlihatkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan adanya motivasi ekstrinsik yang membuat pegawai merasa puas dalam bekerja akan berdampak terhadap peningkatan komitmen para pegawai Sekretariat Dewan Pemerintah Kota Semarang. Dengan hasil ini maka perlu adanya peningkatan faktor-faktor dari luar yang membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja seperti pemberian pekerjaan lebih menarik dengan berbagai

variasi tugas seperti tidak hanya bekerja didalam kantor tetapi terkadang bekerja dilapangan dengan mengunjungi berbagai tempat maka bisa menumbuhkan suasana baru dalam bekerja, selain itu juga dengan menambah gaji karena tugas para pegawai yang cukup berat dalam melayani kebutuhan para anggota dewan sehingga dengan gaji yang meningkat maka akan membuat pegawai merasa mendapatkan timbal balik yang sebanding dengan kerja keras mereka. Dengan berbagai faktor dari luar yang membuat pegawai termotivasi untuk bekerja maka hal ini yang membuat pegawai akan lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab di Sekretariat Dewan Pemerintah Kota Semarang.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Suwignyo, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Simpulan dan keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian mengenaipengaruh pengembangan karier dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan kesempatan untuk pengembangan karier, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan motivasi ekstrinsik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang. Pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya kesempatan lebih besar untuk pengembangan karier, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi ekstrinsik yang lebih tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang. Pengembangan karier berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi sehingga dapat disimpulkan semakin besar kesempatan untuk pengembangan karier maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan kepuasan kerja karena mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karier kemudian berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi sehingga dapat disimpulkan semakin besar pengaruh motivasi ekstrinsik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan kepuasan kerja karena faktor motivasi ekstrinsik kemudian berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang.

Keterbatasan penelitian

Menambah variabel baru seperti motivasi instrinsik yang diangkat oleh Suwignyo, dkk (2017) sehingga dapat diketahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang.

Memperluas ruang lingkup penelitian, yaitu mengambil obyek di bidang atau bagian kerja lain yang ada di kantor Pemerintahan Kota Semarang sehingga selain menambah sampel juga dapat menggambarkan hasil penelitian untuk ruang lingkup penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armawati, Devia. (2016). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru”.*JOM FISIP*. Vol. 3.No. 1.Hal. 1 – 15. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Argensia, Ritha F. Dalimunthe dan SittiRahaAgoes Salim.(2014). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)”.*Jurnal Ekonom*. Vol 17. No 2. Hal. 39-53. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Belo, Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos, I Gede Riana dan PutuSaroyeniPiartrini. (2014). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste”.*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.Vol. 3.No. 12.Hal. 718-737. Denpasar: Universitas Udayana. Bali.
- Budianto, Ferdinand dan Roby Sambung.(2013). “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangka Raya)”.*Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 2.No. 2.Hal. 78 – 88. Bandung: Universitas Parahiyangan.
- Budi P. Andi, Patricia DhianaParamita dan Heru Sri Wulan. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Di CV. Tirta Minerva Semarang)”.*Journal Of Management*. Vol. 2.No. 2.Hal. 1-14. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Chandraningtyas, M. Iva, Al Musadieg dan HamidahNayatiUtami. (2012). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional(Studi Pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada Yang Outsourcing Di PT. Sasa Inti Probolinggo)”.*Jurnal Profit*. Vol. 6.No. 2.Hal. 32 – 43. Malang: Universitas Brawijaya.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”.*Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2012. Hal. 173 – 184. Bali: Universitas Udayana.
- Dirianzani, Leindra, Sugiono dan Dewi Hardiningtyas. (2014). “Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Kasus: Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang)”.*Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*.Vol. 2.No. 5.Hal. 1124 – 1135. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 19*. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hestisani, Hindria, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. (2014). “Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian

- Daerah Kabupaten Buleleng”. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2. Hal. 1-9. Bandung: Universitas Pendidikan Ganesha
- Hidayati, Siti Noor dan Antonius Ermiyanto.(2017). “Analisis Faktor Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi”.*Jurnal Maksipreneur*. Vol. 7.No. 1.Hal. 18 – 30. Yogyakarta: Universitas Proklamasi 45.
- Ismail, Hasan dan Rini Rahmawati.(2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut)”.*Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 2.No. 1.Hal. 21 – 30. Banjarmasin: Universitas Lambang Mangkurat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.(2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Kenny Yulianto. (2015). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global”.*Jurnal AGORA*. Vol. 3.No. 2.Hal. 115 – 120. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Lestari, Iis Dewi. (2016). “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD”.*Jurnal Sosio-E-Kons*. Vol. 8.No. 1.Hal. 15 – 24. Jakarta: Universitas Indraprasta PGRI.
- Liana, Yuyuk dan Rina Irawati.(2014). “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya”.*Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 3.No. 1.Hal. 17 – 34. Malang: STIE Malangucewara.
- Mardiono, Dian dan Supriyatin. (2014). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.*Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 3 2014. Hal. 1 – 19. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Prastowo, Ichwan. (2015). “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo Dengan Keyakinan Diri (Self Effikasi) Sebagai Variabel Pemoderasi”.*Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*. Vol. 1.No. 3.Hal. 1 – 15. Surakarta: Politeknik Indonusa Surakarta.
- Putra, Surya Darma, Said Musnadi dan M. Shabri Abd. Majid. (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh”. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3.No. 2.Hal. 85 – 93. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Putri, Fannidialfani. (2014). “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial”.*Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2.No. 1.Hal. 220 – 232. Padang: Universitas Negeri Padang.

- Putri, Nurdiana Eka, Abdul Hakim, dan M. Makmur. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Fisip dan Ilmu Politik*. Vol. 4.No. 1.Hal. 31 – 42. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sadikin, Supriyadi. (2013). “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung”. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 10.No. 1.Hal. 1 – 10. Bandung: Politeknik Manufaktur Negeri Bandung.
- Sariningtyas, Eka Rosita Widya dan Sulistiyani.(2016). “Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Tirta Mulia Kabupaten Pemalang)”. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 5.No. 1.Hal. 55 – 72. Semarang: UNTAG.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto dan AnikHerminingsih.(2016). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2.No. 1.Hal. 96 – 110. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwigny, Edy, Amin Wahyudi dan Rahayu Triastity. 2017. “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Survei pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/ KPPN Area Surakarta)”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 11.No. 1.Hal. 1 – 18. Surakarta: Universitas
- Tilaar, Ricky, Peggy Adeline Mekeldan Rita N. Tarore. (2014). “Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis an Akuntansi (EMBA)*. Vol. 2.No. 3.Hal. 991 – 100. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardhani, WindaKusuma, HeruSusilo dan Mohammad Iqbal. (2015). “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2.No. 1.Hal. 1-10. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.