



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala

Lukman T. Ibrahim¹, Yuliana*¹, Darnelly¹, Haswinda Pratiwi¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama, Aceh Besar, Indonesia.

*Email korespondensi: yuliana_ekp@abulyatama.ac.id

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 30 April 2021

Abstract: This study aims to determine the effect of organizational commitment and competence on employee job satisfaction at the Faculty of Engineering, University of Syiah Kuala. The population in this study were employees of the Faculty of Engineering, Syiah Kuala University. The number of ASN in the Faculty of Engineering is 50 people. Data collection techniques are methods used to obtain data and information needed in research. Data collection techniques in this study are expected to provide accurate and more specific data, the technique used in this study is to use a questionnaire. The organizational commitment variable (X1) has a strong relationship with job satisfaction (Y) of employees at the Faculty of Engineering Unsyiah with a tcount of 3.251, while a t-table value of 1.677. While the job competency variable (X2) has an effect on job satisfaction (Y) as evidenced by the t-count value of 2.744, while the t-table value is 1.677.

Keywords: organizational commitment, competence and job satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dilingkungan Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. Jumlah ASN pada Fakultas Teknik sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Variabel komitmen organisasi (X1), mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah dengan nilai thitung sebesar 3,251, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,677. Sedangkan variabel kompetensi kerja (X2) berpengaruh dengan kepuasan kerja (Y) dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,744, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,677.

Kata kunci : komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja

Perubahan dalam bidang teknologi berserta persaingan bisnis yang kian cepat menuntut semua perusahaan, lembaga dan juga institusi untuk meningkatkan kinerja dengan menyesuaikan

kebutuhan organisasi, baik internal maupun eksternal. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya

manusia (SDM) secara efektif.

Sama halnya organisasi-organisasi yang dijalankan oleh swasta, organisasi yang dijalankan oleh pemerintah pun tetap mempunyai tujuan yang salah satunya adalah melaksanakan kebijakan dibidang pelayanan publik. Dalam pelaksanaan tujuan tersebut, pemerintah kemudian mendirikan institusi-institusi yang didalamnya terdapat unsur pelaksana manajerial, teknik dan unsur penunjang. Untuk menjalankannya maka perlu dilengkapi dengan perangkat pendukung yang meliputi kelembagaan, aparatur SDM, sarana dan prasarana, anggaran biaya dan aturan perundangan. Kelembagaan pada organisasi pemerintah terutama yang berhubungan dengan pelayanan kepada banyak orang.

Universitas berperan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, akademisi terkait dengan pendidikan yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Fakultas Teknik merupakan salah satu Fakultas yang memiliki banyak mahasiswa dan juga karyawan di Universitas Syiah Kuala. Semua karyawan diharapkan mendapatkan kepuasan terhadap apa yang dikerjakan, tetapi untuk melihat tingkat kepuasan karyawan harus dilihat dari beberapa faktor misalnya komitmen organisasi dan kompetensi.

Pada Fakultas teknik memiliki karyawan sebanyak 112 orang, yang terdiri dari Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan juga karyawan kontrak. Data yang diambil ini merupakan data karyawan selain dosen.

Permasalahan yang terjadi selama ini adalah pada komitmen organisasi, komitmen organisasi juga seharusnya ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan- tujuan dan nilai-nilai

sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Sedangkan pada Fakultas Teknik Sebagian karyawan belum memiliki komitmen organisasi seperti yang seharusnya karena belum adanya suatu kepercayaan dan saling percaya serta kesiapan untuk menyerahkan usaha kerja seperti yang telah ditugaskan dalam Tupoksi masing – masing, melainkan tugas dari pegawai ini diserahkan atau di minta bantu kepada karyawan kontrak.

Berdasarkan permasalahan yang timbul di atas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala*’.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008:284).

Kreitner dan Kinicki (2010:199) “kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Lutahns, 2006:251).

Hasibuan (2012:122) menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Achmad dll (2010:100) “kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat

kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan”.

Komitmen Organisasi

Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011:77) mengatakan “komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya”. Kharis (2010:77) mengatakan “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Moorhead dan Griffin (2015:134) mengatakan “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya”. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017:343) “komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi”. Robbin dan Judge (2008:55) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”.

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008:82) menjelaskan bahwa “komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka”.

Kompetensi

Taylor (2007:101) “kompetensi adalah kompetensi dapat dipahami sebagai kinerja dalam suatu organisasi, dengan dijelaskan bahwa kompetensi adalah suatu hasil yang diharapkan dari individu dalam suatu kegiatan yang dilakukan”. Sedangkan menurut UU RI No 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki suatu hubungan yang kausal atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau standar, efektif atau berpenampilan superior ditempat kerja pada situasi tertentu (Nursalam, 2008:76).

Kompetensi menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 045/U/2002 tentang kurikulum inti pendidikan tinggi adalah adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas di bidang pekerjaan tertentu.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. Yang beralamat di Jl. Syekh Abdurauf As Sinkili No. 7, Kopelma Darussalam, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 23111. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah tentang pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala.

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dilingkungan Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala. Jumlah ASN pada Fakultas Teknik sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket).

Metode Analisis Data

Untuk mengetahui analisis hubungan komitmen organisasi, kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala menggunakan metode regresi berganda (*multiple linear regression*). Secara sistematis bentuk formulasi regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
A	= Konstanta
β_1	= Koefisien Komitmen organisasi
X_1	= Komitmen organisasi
β_2	= Koefisien Kompetensi
X_2	= Kompetensi
e	= error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala sebesar 0,444. Artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada Fakultas Teknik mengalami peningkatan 44,4%

dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Riris: 2020) bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan. Dengan demikian komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala.

Pada umumnya karyawan cenderung akan puas dengan pekerjaan yang ada pada saat ini adalah jika komitmen organisasi baik dan sedang naik. Hal tersebut merupakan dampak dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.801	3.744		1.015	.315
Komitmen Organisasi (X1)	.444	.136	.434	3.251	.002

Sumber: Data Primer: 2020 (diolah)

Sesuai dengan perhitungan uji t untuk variabel komitmen organisasi (0,444) menunjukkan t hitung adalah 3,251, dengan nilai signifikansi sebesar 0,02. Yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala.

Analisis regresi mempelajari bentuk hubungan antara satu atau lebih peubah/variabel bebas (X) dengan satu peubah tak bebas (Y). Dalam penelitian peubah bebas (X) biasanya peubah yang ditentukan

oleh peneliti secara bebas. Koefisien regresi komitmen organisasi (X1) sebesar 0,444, angka ini dapat diartikan bahwa setiap perubahan dalam satu unit variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi peningkatan dalam satu unit pada variabel kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah sebesar 44,4 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi (X1), diperoleh nilai thitung sebesar 3,251, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,677. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah, yang artinya menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala sebesar 0,405. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada Fakultas Teknik mengalami peningkatan 40,5% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Hendra: 2016) bahwa Variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kepuasan (sebesar 0,32) dari pada pengaruh langsung Disiplin terhadap Kepuasan (hanya sebesar 0,14). Kompetensi

memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap Prestasi (sebesar 0,28) dari pada pengaruh langsung Disiplin dan Kepuasan yang masing-masing hanya sebesar 0,11 dan 0,05. Dengan demikian kompetensi menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala.

Pada umumnya karyawan cenderung akan puas dengan pekerjaan yang ada pada saat ini adalah jika kompetensi baik dan sedang naik. Hal tersebut merupakan dampak dari kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji T Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.801	3.744		1.015	.315
Kompetensi (X2)	.405	.148	.366	2.744	.009

Sumber: Data Primer: 2020 (diolah)

Sesuai dengan perhitungan uji t untuk variabel komitmen organisasi (0,405) menunjukkan t hitung adalah 2,744, dengan nilai signifikansi sebesar 0,09. Yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala.

Koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,405, angka ini dapat diartikan bahwa setiap perubahan dalam satu unit variabel kompetensi dapat mempengaruhi peningkatan dalam satu unit pada variabel kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah sebesar 40,5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka

semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Presentase kompetensi berpengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah belum sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 40,5% variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kompetensi (X2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,744, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah, yang artinya menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala sebesar 0,444. Artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai Fakultas Teknik Unsyiah mengalami peningkatan 44,4% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pada umumnya karyawan cenderung akan profesional dengan kepuasan kerja pada saat

komitmen organisasi sedang naik, karena dengan kepuasan kerja yang sedang turun di saat karyawan tidak cocok dengan organisasi tersebut. Hal tersebut merupakan dampak dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil perhitungan uji t untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan $t_{hitung} (3,251) > t_{tabel} (1,677)$ dan nilai sig. t_{hitung} (0,002) $< sig. 0,05$; yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah. Berarti hasil hipotesis (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya seperti pada tabel di bawah

Tabel 3 Hasil Uji T Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	. Error	Beta		
(Constant)	3.801	3.744		1.015	.315
Komitmen Organisasi (X1)	.444	.136	.434	3.251	.002
Kompetensi (X2)	.405	.148	.366	2.744	.009

Sumber: Data Primer : 2020 (diolah)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Teknik Unsyiah sebesar 0,405. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai Fakultas Teknik Unsyiah mengalami peningkatan 40,5% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Dengan demikian kompetensi menjadi faktor penting

terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Teknik Unsyiah.

Berdasarkan hasil perhitungan uji variabel kompetensi, menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,744) > t_{tabel} (1,677)$ dan nilai $sig. t_{hitung} (0,009) < sig. 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berarti menunjukkan juga dimensi kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Fakultas Teknik Unsyiah. Dengan demikian, semakin baik kompetensi maka dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai Fakultas Teknik Unsyiah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel komitmen organisasi (X1), mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,251, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Sedangkan variabel kompetensi kerja (X2) berpengaruh dengan kepuasan kerja (Y) dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,744, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa variabel komitmen organisasi (X1), mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah. Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi (X1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,251, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} >$

t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah, yang artinya menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

2. Berdasarkan hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) diketahui bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh (nyata) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kompetensi (X2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,744, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak, artinya kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada penelitian ini didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,251, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677. Untuk variabel kompetensi kerja (X2) juga berpengaruh dengan kepuasan kerja (Y) yaitu dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,744, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,677.

Saran

Beberapa hal yang disarankan berdasarkan hasil penelitian ini yang telah dibahas sebelumnya antara lain:

1. Hasil penelitian ini menggambarkan kondisi mengenai komitmen dan kompetensi kerja

pegawai pada Fakultas Teknik Unsyiah yang menunjukkan kondisi yang baik, dan agar terus dilakukan peningkatan dan perbaikan secara terus menerus untuk kedepannya.

2. Variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Untuk itu Fakultas Teknik Unsyiah diharapkan agar terus mempertahankan variabel tersebut dengan memperhatikan karyawannya yang mempunyai komitmen yang ditinggi. Misalnya dengan menciptakan suasana harmonis dilingkungan kerja, menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan, memberikan reward atas prestasi yang dicapai dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, agar mempertimbangkan adanya faktor-faktor lain selain kompetensi dan komitmen organisasi, yang mungkin akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi, seperti Dalam hal ini banyak faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja organisasi, seperti faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hameed, Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan, 2014, *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*, International Journal of Business and Social Science, Vol 5, No.2 Februari, hlm 303-309

Achmad Rasyidi, dkk, 2013, *Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*, e Jurnal Adminidtarive Reform, 2013.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana

Hasibuan, Malayu S.P.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.

Kharis, Indra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 3, No. 1, Maret 2015

Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Malayu SP, Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Neog, Bidyut Bijoya., Barua, Dr. Mukulesh (2014), *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshop in Assam, The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, Vol. 2, No. 7, September 2014
- Pandaleke, D. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2).
- Supiyanto, Y. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi*. In Prosiding Seminar Nasional (Vol. 9).
- Wayan I. Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu