

Innovation, Theory & Practice Management Journal

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG

Available Online: <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm>

Website : <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php>

ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI, *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi pada Pegawai di Pasar Daerah Kabupaten Pemalang)

¹⁾ Bambang Ali Nuryanto (bambangnuryanto65@gmail.com)

²⁾ Prihatin Tiyanto P.H (prihatintiyanto@gmail.com)

³⁾ Gita Sugiyarti (sugiyartigita@gmail.com)

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *kompetensi*, *Quality of Work Life (QWL)*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pasar Daerah Kabupaten Pemalang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Pasar Daerah Kabupaten Pemalang, Jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan 154 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut proporsional random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis Model Regresi Linier dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)*, komitmen organisasional, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu dalam organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerjanya dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, lingkungan kerja, komitmen organisasional, komunikasi, insentif, budaya kerja, jabatan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu bisa mempengaruhi kinerja (Parlinda dan Wahyuddin 2003).

Selama ini kewenangan pengelolaan pasar di Kabupaten Pemalang sebelum tanggal 18 Juli 2008 dilakukan oleh Eks Dinas Pendapatan Daerah sebagai unsur pelaksana pemerintah kabupaten yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang pendapatan. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 4 Tahun 2002 yang

telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 14 Tahun 2007 tentang Retribusi Pelayanan Pasar adalah sebagai suatu tempat yang diberi batas tertentu yang terdiri atas halaman/ pelataran, bangunan berbentuk los dan atau kios dan bentuk lainnya yang dikelola oleh pemerintah kabupaten dan khusus disediakan untuk pedagang. Selanjutnya mengenai jenis pasar menurut kepemilikan atau penguasaannya dibagi dalam; 1) Pasar daerah, yaitu pasar yang didirikan atau dikuasai oleh Pemerintah Kabupaten, 2) Pasar desa binaan, yaitu pasar yang didirikan atau dikuasai oleh Pemerintah Desa/ Kelurahan di bawah pembinaan Pemerintah Kabupaten dan 3) Pasar tiban, yaitu pasar yang timbul secara insidental pada suatu tempat keramaian umum yang diselenggarakan oleh suatu panitia atau badan.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor Kompetensi. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai) Kompetensi sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Fuad Mas'ud, 2004).

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor Kompetensi. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai) Kompetensi sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Fuad Mas'ud, 2004).

Selanjutnya kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (2003) terhadap 13.808 pengajar di 298 sekolah menengah pada negara bagian Amerika dan Kanada. Hasil penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Laschinger, Finegen dan Shamian (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mc. Neese-Smith (2006) dan Suliman (2002) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (2003) dan Laschinger, Finegen dan Shamian (2001) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis
 - a. Memberi tambahan informasi mengenai hubungan antara kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)* dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pasar Daerah di Kabupaten Pematang Jaya.
 - b. Bagi Pemerintah Daerah di Kabupaten Pematang Jaya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003:197) bahwa kinerja pegawai adalah: “Sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan *Quality of Work Life (QWL)*. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok”.

Sambas (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan formal memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Prasojo (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pernyataan Martin (2002), Ainsworth *et al.* (2002), Harris (2000), Surya Darma (2002), Spencer and Spencer (2003), Budi W. Soetjipto (2002), dan Becker *et al.* (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Husnawati (2006), hasil penelitian menyimpulkan dimensi-dimensi komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yenny dan Joko Utomo (2011) pada PT. Bank Lippo Cabang Kudus menyatakan bahwa Variabel Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:214), menyatakan: “Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri”. Menurut George dan Jones (2002:142), kepuasan kerja adalah: “Perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini”. Kemudian menurut Church (2005:161), mendefinisikan: “Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dipunyai seorang pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ostrof (2003), hasil penelitiannya bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja, sikap, dan kinerja. Selanjutnya menurut Laschinger, Finegan dan Shamian (2001) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi

Komentar Zamke (2002:54) yang dikutip oleh Palan (2007:189) mengatakan bahwa: “Kompetensi (*competence*), model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya. Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari”.

Penelitian yang dilakukan Cut Ena Suryana. (2014), hasil penelitian menemukan bahwa komitmen, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Quality of Work Life (QWL)

Wayne (2002:18) dalam Noor Arifin (2012:40), mendefinisikan *Quality of Work Life (QWL)* adalah: “Persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia”.

Penelitian yang dilakukan Tamzil Yusuf (2010) *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Kaihatu (2007), Davis (2003) dan Safrizal (dalam Kaihatu, 2007) yang menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Gede Umbaran Dipodjoyo (2015), mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan dengan arah positif *Quality of Work Life (QWL)* dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Komitmen Organisasional

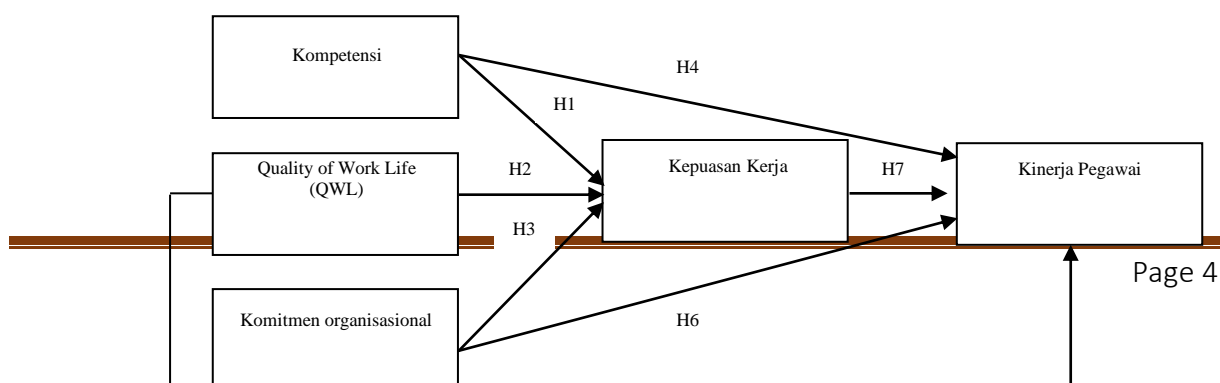
Komitmen organisasional secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (Mc. Neese-Smith, 2006:209). Porter et al. (2004) dalam Robbins (2003) menemukan pengaruh Komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Riset yang dilakukan oleh Bruce, Lau dan Johnson (2009), temuan dalam studi empiris mereka menemukan bahwa perusahaan dengan praktek kualitas kerja yang tinggi akan menikmati pertumbuhan yang tinggi (yang diukur).

Mc. Neese-Smith (2006) juga menemukan bahwa Komitmen organisasional berhubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Suliman (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat memberikan kontribusi yang tinggi dalam memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka disusun pengembangan model empiric dan hipotesis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian.

Gambar 1
Model Matematis



Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. H2 : *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5. H5 : *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6. H6 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7. H7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan Keputusan Bupati Pematang Nomor 47 Tahun 2004 Pedoman Uraian Tugas Jabatan Struktural maka Dinas yang mengelola pasar (Eks Dipenda) yang berjumlah 250 orang terdiri dari; Kepala Unit Pengelola Pasar (UPP) sejumlah 15 orang (termasuk peneliti), Bendahara (9 orang), Pelaksana (21 orang), Administrasi (12 orang), Pemungut Rertibusi (54 orang), Petugas Kebersihan/ K3 (62 orang) dan Satpam/ Keamanan (77), jadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 250 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber datapenelitian ini menggunakan metode *purposive random sampling* sejumlah 154 orang pegawai yang dijadikan responden.

Teknik Analisis Data

Menggunakan uji Kelayakan Instrumen Penelitian, dengan; uji Validitas dan uji Reliabilitas. Uji Analisis Regresi Berganda, metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan *Multiple Linear Regression* (regresi linear berganda) dari program *Statistical Product and Service Soluttion (SPSS) for windows*. Analisa ini untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel bebas) X terhadap variabel dependen Y. Adapun rumusnya adalah :

$$Y_1 = b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

$$Y_2 = b_4 \cdot X_1 + b_5 \cdot X_2 + b_6 \cdot X_3 + b_7 \cdot Y_1$$

Dimana :

Y_2 = Variabel Kinerja Pegawai (variabel dependent)

b = Koefisien parameter dari masing-masing variabel. ($b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7$)

X_1 = Variabel Kompetensi

X_2 = Variabel *Quality of Work Life (QWL)*

X_3 = Variabel Komitmen organisasional

Y_1 = Variabel Kepuasan Kerja

Digunakan juga Uji Model dengan Koefisien Determinasi dengan Uji F, Uji Hipotesis dan Uji t, serta Uji Efek Mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan nilai mean variabel kompetensi (X_1) sebesar 5,36, nilai rata-rata variabel *Quality of Work Life (QWL)* (X_2) sebesar 4,24, nilai rata-rata variabel komitmen organisasional (X_3) sebesar 5,73, nilai rata-rata variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar 5,70 dan nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 5,70. Nilai rata-rata mean pada masing-masing variabel mendekati 4, 5, dan 6, artinya sebagian besar responden memilih netral, agak setuju dan setuju.

Uji Validitas

Hasil analisa faktor menunjukkan bahwa nilai masing-masing faktor loading lebih besar ($>$) 0,40, dapat disimpulkan indikator atau item pertanyaan dari masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, hanya dua indikator pada variabel *Quality of Work Life (QWL)* ($X_{2.9}$) dan ($X_{2.11}$) dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari seluruh variabel dinyatakan reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Analisa Regresi

1. Analisa Regresi Kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa persamaan pertama didapat *Adjusted R Square* sebesar 0,998 dan Uji F dengan F test sebesar 22.993,924 sig. 0,000, dan uji t sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil Uji Regresi Linier Persamaan 1

Variabel	Adjusted R Square	Uji F		Uji t		
		F	Sig.	Standart Coeficient (B)	t	Sig.
X_1	0,998	22.993,924	0,000	0,220	4,830	0,000
X_2				Keterangan : H1 diterima		
X_3				0,544	10,144	0,000
				Keterangan : H2 diterima		
				0,237	4,087	0,000
				Keterangan : H3 diterima		

Sumber : data primer yang diolah 2022

2. Analisa Regresi Kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)*, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa persamaan pertama didapat *Adjusted R Square* sebesar 0,999 dan Uji F dengan F test sebesar 20.035,791 sig. 0,000, dan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.2 : Hasil Uji Regresi Linier Persamaan 2

Variabel	<i>Adjusted R Square</i>	Uji F		Uji t		
		F	Sig.	<i>Standart Coeficient (B)</i>	t	Sig.
X ₁	0,999	20.035,791	0,000	0,120	3,783	0,000
				Keterangan : H4 diterima		
X ₂				0,492	10,914	0,000
				Keterangan : H5 diolak		
X ₃				0,092	2,332	0,021
				Keterangan : H6 diterima		
Y ₁				0,297	5,618	0,000
				Keterangan : H7 diterima		

Sumber : data primer yang diolah 2022

Uji Kelayakan model (*Goodness of Fit*)

1. Koefisien Determinasi

a. Persamaan 1.

Menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,998, dapat diartikan bahwa kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)* dan komitmen organisasional dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 99,8% sementara 0,2% dijelaskan oleh variabel lain.

b. Persamaan 2

Menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,999, dapat diartikan bahwa kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai sebesar 99,9% sementara 0,1% dijelaskan oleh dijelaskan oleh variabel lain.

Uji F

a. Persamaan 1.

Uji – F sebesar 22.993,924 dengan sig. 0,000 lebih kecil (<) $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan baik atau fit.

b. Persamaan 2

Uji – F sebesar 20.035,791 dengan sig. 0,000 lebih kecil (<) $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan baik atau fit.

1. Hasil uji – t Persamaan 1

a. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Hasil uji – t Persamaan 2

a. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Hasil uji – t menerima hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 4,830 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Cut Ena Suryana.(2014), yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan berlawanan dengan mendukung penelitian Dayu indah novriani parta et al. (2014), hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 10,144 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Tamzil Yusuf (2010) dan hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Kaihatu (2007), Davis (2003) dan Safrizal (dalam Kaihatu, 2007), yang membuktikan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Umbaran Dipodjoyo (2015), penelitian yang telah dilakukan mendapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan dengan arah positif *Quality of Work Life (QWL)* dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji – t sebesar 4,087 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Mc. Neese-Smith (2006), yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,783 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Sambas (2008) dan Prasojo (2008), selaran juga dengan pernyataan Martin (2002), Ainsworth et al. (2002), Harris (2000), Surya Darma (2002), Spencer and Spencer (2003), Budi W. Soetjipto (2002), dan Becker et al. (2001), yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji – t sebesar 10,914 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian May dan Lau (2009), Bruce, Lau dan Johnson (2009), yang membuktikan bahwa *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja.

6. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,332 dan sig. $0,021 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Prapti dkk (2004), Ari Husnawati (2006), Yenny dan Joko Utomo (2011), yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan didapat hasil uji – t sebesar 5,618 dan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Ostrof (2003), Laschinger, Finegan dan Shamian (2001), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

8. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,120. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,220 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,297, dengan demikian pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $0,220 \times 0,297 = 0,065$

Dengan demikian maka kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

9. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Pengaruh langsung *quality of work life (QWL)* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,492. Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,544 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,297, dengan demikian pengaruh tidak langsung *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $0,544 \times 0,297 = 0,162$.

Dengan demikian maka kepuasan kerja tidak memediasi antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai.

10. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,092. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,237 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,297, dengan demikian pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $0,237 \times 0,297 = 0,070$.

Dengan demikian maka kepuasan kerja tidak memediasi antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan kompetensi pegawai, maka meningkat pula kepuasan kerja.

2. *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan *Quality of Work Life (QWL)* pegawai, maka meningkat pula kepuasan kerja.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan komitmen organisasional pegawai, maka meningkat pula kepuasan kerja.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan kompetensi, maka kinerja pegawai semakin baik.
5. *Quality of Work Life (QWL)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan *Quality of Work Life (QWL)*, maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan komitmen organisasional, maka kinerja pegawai semakin baik.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika Pasar Daerah Kabupaten Pemalang meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai semakin baik.
8. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Pasar Daerah Kabupaten Pemalang. Dapat disimpulkan adanya peningkatan kompetensi akan lebih dahulu berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi maka kinerja yang dihasilkan para pegawai juga akan lebih tinggi.
9. Kepuasan kerja menjadi variabel yang mediasi antara *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pegawai Pasar Daerah Kabupaten Pemalang. Dapat disimpulkan adanya peningkatan *Quality of Work Life (QWL)* para pegawai berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi maka kinerja yang dihasilkan para pegawai juga akan lebih baik.
10. Kepuasan kerja menjadi variabel yang mediasi antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pasar Daerah Kabupaten Pemalang. Dapat disimpulkan adanya peningkatan komitmen organisasional para pegawai berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi maka kinerja yang dihasilkan para pegawai juga akan lebih baik.

Saran

1. Sebaiknya Pasar Daerah Kabupaten Pemalang mempertahankan dan lebih meningkatkan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan prioritas; dengan pegawai berminat untuk mengembangkan organisasi dan pegawai mampu mengidentifikasi masalah.
2. Sebaiknya Pasar Daerah Kabupaten Pemalang mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasional pegawai dengan prioritas; pekerjaan merupakan hal terpenting, loyalitas terhadap organisasi, dan menjalankan tugas dan fungsinya sesuai aturan.
3. Sebaiknya Pasar Daerah Kabupaten Pemalang mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan prioritas; adanya tambahan penghasilan (intensif), pembayaran gaji tepat waktu, promosi sesuai dengan kemampuan, menjalankan keputusan atasan, penghargaan atasan.

Keterbatasan Penelitian

1. Obyek penelitian adalah pegawai di Pasar Daerah Kabupaten Pemasang, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan pada ruang lingkup penelitian tersebut dan tidak bisa digeneralisasikan ke dalam ruang penelitian yang lebih luas.
2. Membatasi pengaruh kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)* dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian yang diperoleh dapat menambah teori mengenai pengaruh kompetensi, *Quality of Work Life (QWL)* dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel independen seperti motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan lain-lain sehingga dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N.J. & Meyer, J.P, 2000, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal of Management*, Vol. 63, p. 1-18
- Allison, M & Hartley, J, 2000, "The Role Of Leadership of in the Modernisasi and Improvement of Public Service", *Public Money And Management*, April-June
- Augusty Ferdinand, 2006, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, BP. Undip, Semarang
- Burke, W.W & Litwin, G.H, 2002, "A Causal Model of Organizational Performance and Change", *Journal of Management*, Vol. 18, p. 523-545
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq, 2006, "Dimensional and type of Supervisory Control; Effect on Salesperson Performance and Satisfaction", *Journal of Management*, Vol. 60. January
- Cooper, D. R. & Emory, C. W, 2005, *Business Research Methods, Fifth Edition*, USA, Richard. Irwin, Inc Davis, K & John, W. Newstrom, 2006, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid I, Erlangga, Jakarta
- Desiana, P.M & Sotipto, B.W, 2006, *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen*, Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit-Undip
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D, 2003, *Basic Econometrics, Fourth Edition*, Singapura. McCraw-Hill
- Gunz, H.P & Gunz, S.P, 1994, "Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyer", *Human Relations*, Vol. 47, p. 801-807
- Hair, J. Anderson, R., Tatham, R., & Black, W, 2005, *Multivariate Data Analysis, 5th Edition*, Upper Saddle River. New Jersey. Prentice hall.
- Jae, Moon M, 2000, "Morganizational Commitment Revisited in Public Management", *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No. 2
- Juran B, Daniel & Gyra, L, Thomas, 2003, "Organizational Attractiveness, An Interactionist Perspective", *Journal of Management*, Vol. 78, p. 184-193
- Keller, Robert. T, 2007, "Job Involvement and Organizational Predictor of Job Performance, A Study of Scientist and Engineers" *Journal of Management*, Vol. 82, No. 4

- Luthan, F, 2005, *Organizational Behavior*, The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mc-Neece-Smith, Donna, 2006, "Increasing Employee Productivity, Job-Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Management*
- Ostroff, C, 2002, "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 77, No. 6, p. 933-973
- Palan, 2007. "Competency Management". Jakarta: PPM Indonesia.
- Simmons, E. S, 2005, "Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living" *The Gerontologist*, Vol. 45 No. 2, p.196-206
- Singgih Santoso, 2014, *SPSS Versi 17, Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Penerbit. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Stoner, James A.F, 2006, *Management, Third Edition*. Prentice-Hall International Inc. Englewood Cliffs. New Jersey
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi, Cetakan Keduabelas*. Alfabeta, Bandung.
- Suliman, Abubakar MT, 2002, "Is it Really a Mediating Construct?", *Journal of Management Development*, Vol. 14, No.7.