

EFFECT OF WORK CHARACTERISTICS, LOADS WORK AND COMPETENCY OF PRODUCTIVITY WORKING WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS A VARIABLE OF MEDIATION

(A Case Study of Employees of the Production Section of PT. Loh Jinawi Batang - Semarang)

Faizal Setyo Susmono ¹⁾ **Heru Sri Wulan, SE,MM** ²⁾ **Adji Seputra, SE,MM** ³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang. Penelitian ini menggunakan metode sensus 100% karena semua populasi yang ada dijadikan sampel, maka terpilihlah karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang yang berjumlah 75 orang untuk digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dimana data diuji dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t pada level signifikan 5% (0,05), serta pengujian *path analyze*. Selain itu data dianalisis dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja, kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of job characteristics, workload and competence on work productivity with organizational commitment as an intervening variable. The object of research used was the employees of PT. Loh Jinawi Batang - Semarang. This study uses a 100% census method because all existing populations are sampled, so the production department employees were chosen. Loh Jinawi Batang - Semarang, amounting to 75 people to be used as research samples. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS where data are tested using the coefficient of determination (R^2) test and t test at a significant level of 5% (0.05), as well as the path analyze test. In addition, the data were analyzed with a classic assumption test consisting of a normality test, a multicollinearity test and a heteroscedasticity test. The test results show that job characteristics, workload, and competence partially have a positive and significant effect on organizational commitment. Variable characteristics of work, workload, competency and organizational commitment partially have a positive and significant effect on work productivity. The organizational commitment variable is not able to mediate the relationship between job characteristics, workload, and competence on work productivity.

Keywords: Job Characteristics, Workload, Competence, Organizational Commitment, Work Productivity

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat menentukan keberhasilan semua aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan investasi utama dalam suatu perusahaan, dimana sumber daya tersebut tidak hanya memberikan kontribusi dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan, namun sumber daya manusia juga sebagai entitas perusahaan. Dengan demikian perlu adanya kerjasama antara perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini karyawan, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, termasuk untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swasta dan Sukotjo, 2015). Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 2012).

Suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus menciptakan komitmen yang tinggi disetiap diri karyawannya dalam berorganisasi, sehingga karyawan mampu menjalankan kewajibannya dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit (Gibson, 2012). Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dengan bekerja semaksimal mungkin sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian tentang keterkaitan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja telah dilakukan oleh Hernawaty (2017), dimana hasil penelitiannya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian Julitawati dan Tulim (2017), berbeda dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Hernawaty (2015),

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, PT. Loh Jinawi mengalami fenomena-fenomena permasalahan, dimana tampak dari beberapa perilaku karyawan yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang mereka miliki terhadap organisasinya masih rendah. Beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja masih rendah. Rendahnya komitmen organisasi tersebut berdampak pada rendahnya produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan.

Indikasi dari penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi tersebut tampak dari kualitas kerja yang dihasilkan karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan, kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan belum sesuai dengan target perusahaan, karyawan belum mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya inisiatif atau ide dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah sendiri, masih tergantung dengan atasannya.

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan atas pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan (Panudju, 2013). Fenomena permasalahan yang dialami oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi adalah rendahnya karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya, karena karakteristik pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan dan minatnya cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, oleh karena itu dia akan tetap bertahan dengan posisinya.

Beberapa penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja juga telah dilakukan oleh Sumajow, dkk (2018), dimana hasilnya adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan secara simultan karakteristik pekerjaan bersama dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Oktaviani (2018) juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tingginya beban kerja yang harus dihandle oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi yang membuat mereka merasa tidak nyaman juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Untuk memenuhi order dari buyers, pihak manajemen PT. Loh Jinawi memberlakukan adanya penambahan jam kerja lembur untuk meningkatkan target produksi.

Dengan beban kerja yang berlebihan, pada awalnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun pada titik tertentu akan terjadi penurunan produktivitas kerja, dikarenakan karyawan merasa tidak sanggup lagi menyelesaikan beban kerja yang berlebihan (Dhania, 2010). Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi semakin meningkat karena uang lembur yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga karyawan lebih memilih untuk meminimalisir melakukan kerja lembur tiap bulan minimal 1 kali saja, dengan pertimbangan bahwa energy yang mereka keluarkan tidak seimbang dengan uang lembur yang mereka terima.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja dilakukan oleh Saefullah, dkk (2017), Musdalifah (2017) dan Asita, dkk (2017), menyatakan dalam penelitian mereka bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan dan beban kerja, maka rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi juga berperan terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan. Meskipun sudah menggunakan peralatan canggih dalam memproduksi high paper, namun tenaga manusia masih memegang peran penting, karena belum 100% proses produksi menggunakan mesin canggih, hanya sekitar 30% yang menggunakan mesin canggih.

Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi tampak dalam hal minimnya penguasaan atas

pengetahuan (knowledge), kemampuan atau ketrampilan (skill), sikap (attitude) dan lain sebagainya, dimana seharusnya kompetensi ini akan dapat menunjang pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan tersebut (Schultz dan Schultz, 2014). Perlu adanya kebijakan dari pihak manajemen selaku pengelola perusahaan untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, karena kompetensi akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Nugroho dan Sampoerna (2016), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara penelitian Nuryanto, dkk (2017) Siswandy dan Saragih (2017) juga menyatakan hal yang sama, dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berpijak dari beberapa fenomena masalah yang dihadapi oleh karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan diteliti lebih mendalam lagi tentang komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan dengan mengambil judul penelitian : “ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang) ”.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang - Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang - Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?

5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?
8. Bagaimana komitmen organisasi memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?
9. Bagaimana komitmen organisasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?
10. Bagaimana komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Loh Jinawi Batang – Semarang ?

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swasta dan Sukotjo, 2015). Sedangkan Washinis (dalam Syarif, 2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mencakup dua konsep dasar yaitu, daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Definisi lain menyatakan bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut (Moekijat, 2010)

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih

hari ini (Komarudin, 2012). Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan cara harus menghasilkan output yang optimal (Siagian, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut sebelumnya, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang dimiliki oleh karyawan untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Munandar, 2017). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2010). Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya (Steers, 2010).

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit (Gibson, 2012). Menurut Griffin (2014), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman, 2014). Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2010).

Panudju (2013), mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah karakter yang menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan atas pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Sementara Berry and Houston (2009 dalam Desa, 2010) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi tentang karakteristik pekerjaan sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan (Sugiantoro, 2017). Beban kerja merupakan satu unsur yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sugiantoro, 2017).

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2017). Menurut Menpan (Dhania, 2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 (dalam Sugiantoro, 2017) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011), beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Schultz dan Schultz (2016) menyatakan bahwa beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Dapat disimpulkan pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Kompetensi

Kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks* (Veithzal, 2015). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2010). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010).

Manullang (2014) menyatakan bahwa kompetensi sebagai suatu karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup untuk menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah

kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Nitisemito, 2012.). Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2010). Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi karyawan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau ketrampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data yang diambil langsung dari sumbernya, berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2016). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian (Marzuki, 2015). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi rangkaian pernyataan sesuai dengan variabel yang diteliti, yaitu tentang karakteristik pekerjaan, beban kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui

dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) $> 0,05$ maka data residual dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) $< 0,05$ maka data residual tidak terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *Intellectual Capital*, Struktur Modal dan profitabilitas terhadap variabel dependen yaitu Nilai Perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3, Y_1 = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono (2013) Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/reciprocal). Path analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Retherford, 1993). Analisis jalur bertujuan untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating / interverning atau variabel antara. Analisis jalur bisa mengukur hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 75$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,227. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r_{tabel} , maka dapat diperoleh harga r hitung $> r_{tabel}$ maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	X1.1	0.679	0,227	Valid
	X1.2	0.668	0,227	Valid
	X1.3	0.730	0,227	Valid
	X1.4	0.770	0,227	Valid
	X1.5	0.648	0,227	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.591	0,227	Valid
	X2.2	0.374	0,227	Valid
	X2.3	0.739	0,227	Valid
	X2.4	0.611	0,227	Valid
	X2.5	0.644	0,227	Valid
Kompetensi	X3.1	0.880	0,227	Valid
	X3.2	0.889	0,227	Valid
	X3.3	0.810	0,227	Valid
	X3.4	0.889	0,227	Valid
	X3.5	0.808	0,227	Valid
Komitmen Organisasi	Y1.1	0.731	0,227	Valid
	Y1.2	0.476	0,227	Valid
	Y1.3	0.418	0,227	Valid
	Y1.4	0.732	0,227	Valid

	Y1.5	0.643	0,227	Valid
Produktivitas Kerja	Y2.1	0.676	0,227	Valid
	Y2.2	0.665	0,227	Valid
	Y2.3	0.733	0,227	Valid
	Y2.4	0.74	0,227	Valid
	Y2.5	0.630	0,227	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,730. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrument beban kerja sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.539	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrument beban kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,539 Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kompetensi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,907. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,725. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.531	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,531 Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai test statistik pada uji One Sample Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,090 dengan data residual nilai Signifinaksi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan

bahwa data residual tersebut terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03715222
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.040
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
karakteristik pekerjaan	.695	1.438
beban kerja	.723	1.383
kompetensi	.639	1.566
komitmen organisasi	.548	1.825

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.361	.147		2.450	.017
karakteristik pekerjaan	.010	.007	.200	1.504	.137
beban kerja	.010	.006	.216	1.653	.103
kompetensi	.003	.004	.096	.692	.491
komitmen organisasi	-.002	.008	-.038	-.254	.800

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja, work family conflict dan affective commitment memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.278	2.090		3.003	.004
karakteristik pekerjaan	.260	.099	.264	2.619	.011
beban kerja	.283	.087	.315	3.265	.002
kompetensi	.165	.058	.296	2.846	.006

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- Konstanta (α) sebesar = 6,278
Apabila karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompetensi sama dengan 0 atau ditiadakan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 6,278 persen.
- Nilai $b_1 = 0,260$
Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik pekerjaan, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 26 persen dengan asumsi variabel beban kerja dan kompetensi adalah konstan.
- Nilai $b_2 = 0,283$

Variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel beban kerja, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 28,3 persen dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,165$

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 16,5 persen dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan dan beban kerja adalah konstan.

e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = 6,278 + 0,260X_1 + 0,283X_2 + 0,165X_3 + e$$

Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.753	1.948		8.088	.000
karakteristik pekerjaan	.992	.008	1.002	122.842	.000
beban kerja	.263	.101	.291	2.603	.011
kompetensi	.260	.058	.465	4.488	.000
komitmen organisasi	.496	.102	.494	4.852	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

a. Konstanta (α) sebesar = 15,753

Apabila karakteristik pekerjaan, beban kerja, kompetensi dan komitmen organisasi, sama dengan 0 atau ditiadakan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 15,753 persen.

b. Nilai $b_1 = 0,992$

Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel karakteristik pekerjaan, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 99,2 persen dengan asumsi variabel beban kerja, kompetensi dan komitmen organisasi adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,263$

Variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel beban kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 26,3 persen dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi dan komitmen organisasi adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,260$

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 26 persen dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasi adalah konstan.

e. Nilai $b_4 = 0,496$

Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel komitmen organisasi, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 49,6 persen dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompetensi adalah konstan.

f. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_2 = 15,753 + 0,992X_1 + 0,263X_2 + 0,260X_3 + 0,496Y_1 + e$$

4. Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $t \text{ tabel} = 75 - 2 = 73$, ditemukan nilai t tabel 1.66600.

Tabel 12 Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.003	.004
karakteristik pekerjaan	2.619	.011
beban kerja	3.265	.002
kompetensi	2.846	.006

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel karakteristik pekerjaan (X1)
Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011, karena nilai t_{hitung} $2,619 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,011 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1).
2. Variabel beban kerja (X2)
Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,265 dan signifikansi sebesar 0,002, karena nilai t_{hitung} $3,265 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1).
3. Variabel kompetensi (X3)
Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,846 dan signifikansi sebesar 0,006, karena nilai t_{hitung} $2,846 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1).

Tabel 13 Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	8.088	.000
karakteristik pekerjaan	122.842	.000
beban kerja	2.603	.011
kompetensi	4.488	.000
komitmen organisasi	4.852	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel karakteristik pekerjaan (X1)
Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 122,842 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} $122,842 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y2).
2. Variabel beban kerja (X2)
Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,603 dan signifikansi sebesar 0,011, karena nilai t_{hitung} $2,603 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y2).
3. Variabel kompetensi (X3)
Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,488 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} $4,488 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y2).
4. Variabel komitmen organisasi (Y1)
Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,852 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} $4,952 > t_{tabel}$ 1.66600 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya komitmen organisasi (Y1) secara parsial

berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y2).

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R² (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R² (Adjusted R Square) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.429	2.08057
a. Predictors: (Constant), kompetensi, beban kerja, karakteristik pekerjaan				

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R² (Adjusted R Square) 0,429 yang berarti pengaruh dari variabel independen karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompetensi terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 42,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R² (Adjusted R Square) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.997	.16173
a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, beban kerja, kompetensi				
b. Dependent Variable: produktivitas kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R² (Adjusted R Square) 0,997 yang berarti pengaruh dari variabel independen karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 99,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

Path Analisis

Berikut ini adalah hasil *path analysis* untuk koefisien jalur model 1 yaitu pengaruh langsung stres kerja dan work family conflict terhadap kepuasan kerja :

Tabel 16 Path Analysis Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.429	2.08057
a. Predictors: (Constant), kompetensi, beban kerja, karakteristik pekerjaan				

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.278	2.090		3.003	.004
karakteristik pekerjaan	.260	.099	.264	2.619	.011
beban kerja	.283	.087	.315	3.265	.002
kompetensi	.165	.058	.296	2.846	.006
a. Dependent Variable: komitmen organisasi					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel karakteristik pekerjaan (X1) = 0,011 < dari 0,05, beban kerja (X2) = 0,002 < dari 0,05 dan kompetensi (X3) = 0,006 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y1. Besarnya nilai R² (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan X3 terhadap Y1 adalah sebesar 42,9% sementara sisanya kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,429)} = 0,755$.

Tabel 17 Path Analysis Model II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.997	.16173
a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, beban kerja, kompetensi				
b. Dependent Variable: produktivitas kerja				

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.753	1.948		8.088	.000
karakteristik pekerjaan	.992	.008	1.002	122.842	.000
beban kerja	.263	.101	.291	2.603	.011
kompetensi	.260	.058	.465	4.488	.000
komitmen organisasi	.496	.102	.494	4.852	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel karakteristik pekerjaan (X_1) = 0,000 < dari 0,05, beban kerja (X_2) = 0,011 dan kompetensi (X_3) = 0,000 < 0,05 dan komitmen organisasi (Y_1) = 0,000 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y_1 berpengaruh terhadap Y_2 . Besarnya nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,997. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1 , X_2 , X_3 dan Y_1 terhadap Y_2 adalah sebesar 99,7% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e^2 dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{1-0,997} = 0,0547$.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) harus memenuhi kriteria terlebih dahulu, dimana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hubungan sebenarnya adalah tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi (*intervening*), begitu juga sebaliknya.

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y_2)
- Pengaruh langsung (X_1Y_2) = 0,992
 - Pengaruh tidak langsung (X_1*Y_2) = $0,260*0,496 = 0,128$

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara karakteristik pekerjaan (X_1) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

- b. Pengaruh variabel beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y_2)
- Pengaruh langsung (X_2Y_2) = 0,263
 - Pengaruh tidak langsung (X_2*Y_2) = $0,283*0,496 = 0,140$
 - Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara beban kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi (Y_1) sebagai variabel mediasi.
- c. Pengaruh variabel kompetensi (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y_2)
- Pengaruh langsung (X_3Y_2) = 0,260
 - Pengaruh tidak langsung (X_3*Y_2) = $0,165*0,496 = 0,081$
 - Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara kompetensi (X_3) dengan produktivitas kerja (Y_2) adalah kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi (Y_1) sebagai variabel mediasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya, karena karakteristik pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan dan minatnya cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, oleh karena itu dia akan tetap bertahan

- dengan posisinya.
2. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja merupakan satu unsur yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi, selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Bilamana beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuan mereka (overload) akan berdampak pada komitmen mereka terhadap perusahaan, karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka.
 3. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Seseorang yang memiliki tingkat kompetensi yang memadai sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya, cenderung akan bekerja dengan baik dan pada kondisi tertentu karyawan tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Oleh karena itu ada baiknya bilamana manajemen perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya
 4. Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Bilamana seorang karyawan menjalani pekerjaan, dimana karakteristik pekerjaan yang dijalannya sesuai dengan keinginannya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan, dimana hal tersebut akan berdampak terhadap tingkat produktivitas karyawan tersebut yang cenderung akan mengalami peningkatan pula.
 5. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja harus disesuaikan dengan kondisi karyawan, dalam arti tidak boleh kurang atau berlebihan, namun disesuaikan dengan melihat kondisi karyawan di lapangan. Beban kerja yang overload yang harus diselesaikan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, stres dan terkadang ingin mengundurkan diri. Berat atau ringan beban kerja yang harus dijalani oleh karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan beban kerja yang berlebihan, pada awalnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun pada titik tertentu akan terjadi penurunan produktivitas kerja, dikarenakan karyawan merasa tidak sanggup lagi menyelesaikan beban kerja yang berlebihan.
 6. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik dalam hal penguasaan atas pengetahuan (knowledge), kemampuan atau ketrampilan (skill), sikap (attitude) dan lain sebagainya akan dapat menunjang pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan. Perlu adanya kebijakan dari pihak manajemen selaku pengelola perusahaan untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, karena hal tersebut berdampak positif bagi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
 7. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan akan merasa nyaman dan puas bilamana menjalankan pekerjaan yang karakteristiknya sesuai dengan minat, bakat dan pendidikannya. Dengan demikian hal tersebut akan berdampak pula terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya memiliki keyakinan kuat bahwa dia akan maju bersama organisasi tempatnya bernaung, akan bersedia untuk bekerja secara maksimal. Hal tersebut merupakan keuntungan bagi perusahaan, karena biasanya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula

8. Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara karakteristik pekerjaan (X1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi
9. Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara beban kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y2) adalah beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi (Y1) sebagai variabel mediasi.
10. Variabel komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara kompetensi (X3) dengan produktivitas kerja (Y2) adalah kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi (Y1) sebagai variabel mediasi.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan kapasitas sumber daya manusianya dengan meningkatkan kualitas dari segi *soft skill* maupun *hard skill*-nya. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu menjadikan PT. Loh Jinawi Batang – Semarang lebih baik. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya.
2. Bagi investor dan calon investor
Dapat lebih memanfaatkan *system* informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian untuk

mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Menggunakan variabel intervensi lainnya dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arifin, M. Zainal, dkk, 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.2, Juni 2016.
- Asita, Ariza, Dewi Nur, 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri, *Jurnal Simki Economic*, Vol.01, No.01
- Darmayanti, Novi, 2017. Pengaruh Penerapan Program K3 dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Paper Machine-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang, *JOM FISIP*, Vol.4, No.2
- Davis, Keith, 2010. *Personnel Management*, Terjemahan oleh Indra Gunawan, CV. Agung Jaya Press, Bandung.
- Dhania, Dhini R., 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 1, No 1
- Damodar, Gujarati, 2013. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga
- Djastuti, Indi, 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.13, No.1, April, 2011

- Djarwanto, Pangestu, 2012. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPFE
- Fatmawati, 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Praya), *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol.6, No.1, Maret 2017.
- Ferdinand, Augusty, 2016. Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic, Semarang: BP. Undip
- Grandjean, E, 2014. *Fitting the task to the Man*, 4 adt. Taylor & Francis Inc.London, New York, Philadelphia : 156-173, 217-226.
- Gibson, J. L., Donnely, Jr, J. H., & Ivancevich, J. M, 2012. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Ke-9, Alih bahasa : Sularno Tjiptowardoyo & Imam Nurmawan, Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatch and Farhady, 2011. *Marketing Management*, Bandung: Alfabeta
- Hernawaty, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Home Center Medan, *Jurnal SMART*, Vol.1, No.1.
- Ilyas, Yaslis, 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*, UGM
- Komarudin, 2012. *Analisa Organisasi Manajemen Modern*, Jakarta: CV.Rajawali
- Moekijat, 2014. *Kamus Manajemen*, Bandung: Alumni
- Munandar, 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Moenir H. A. S., 2018. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyani, Sri dan Euis Soliha, 2014. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMP Negeri 21 dan SMP Negeri 26 Semarang), *Performance*, Vol.20, No.2, September 2014.
- Musdalifah, Dayu, 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Room Attendant* di KTM Resort Batam, JOM FISIP, Vol.4, No.2, Oktober 2017
- Nazir, Moh., 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuryanto, dkk, 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui, *ADMINISTRUS, Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol.1, No.1
- Nugroho, Yoko Andi dan Jaja Sampoerna, 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana, *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol.7, No.1, Juni 2016
- Nurdin, Ikhsan, 2011. Pengaruh Beban Kerja dan Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung, *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*
- Oktaviani, Nia, 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ibu Sri Tilung di Boyolali, *Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Panudju, Agung, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* , Vol. 1 No. 2
- Permendagri RI No. 12/2008 tentang *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Purwanto, Bambang Heri danEuis Soliha, 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komitmen Organisasional, *Jurnal Manajemen*, Vol.XXI, No.02, Juni, 2017, p.227-240
- Rachmahati, Oryza, dkk, 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Serta Perbaikan Hearing *Consevation Program, Proceeding 1th, Conference of Saafety Engineering and Its Application, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya*
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2010. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.

- Saefullah, Encep, 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *AKADEMIKA*, Vol.15, No.2
- Saputra, 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol.5, No.1
- Sarwono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*, Edisi Pertama, Cetakan ke 1, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Schultz, Majken, 2012. *The Dynamics of Organizational Identity*, Department of Intercultural Communication and Management, Copenhagen Business School
- Sinungan, Murdarsyah, 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Setiadi, Aris, dkk, 2016. Analisis Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sevbagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian), *Dharma Ekonomi*, No.44/Th.XXIII/ Oktober 2016.
- Siswandy, Ade dan Romat Saragih, 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (Puswarlis UWP IV), *e-Proceeding of Management*, Vol.4, No.3, Desember 2017
- Siregar, 2013. *Metode Penelitian*, Bandung : CV. Alpha
- Sugiantoro, Sigit, 2017. Pengaruh Politik Organisasi, Beban Kerja dan dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Moderating Variabel Pada Pegawai BPK Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Magister Manajemen USM*
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Surana dan M. Ali Iqbal, 2018. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Produktivitas Kerja Organisasi di Sekolah Mengenha Pertama (SMP) Perkumpulan Strada Jakarta, *Magister Manajemen Universitas Mercu Buana*
- Suryabrata, S., 2014. *Metode Penelitian*. Edisi Ke-1. Cetakan Ke-11, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Sondang P. Siagian, 2013. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta
- Soeripto, 2011. *Higiene Industri. FKUI*, Jakarta
- Steers, M., Ricard and Porter W. Lyman, 2010. *Motivasi dan Perilaku Kerja*, Edisi keenam, Jakarta : PT. Rajawali
- Stoner, A. F. J. Dan Freeman, 2014. *Manajemen*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Sumajow, Elisa Nurisa, dkk, 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, L:ingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, September 2018
- Surya Desa, M., 2010. *Manajemen Personalial*, Bandung : Alfabeta
- Syarif, Rusli, 2011. *Produktivitas*, Bandung : Angkasa
- Swasta, Basu dan Ibnu Sukotjo, 2015. *Manajemen Personalial*, Jakarta: Rajawali
- Umar, Husein, 2013. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2014. *Produktivitas Kerja Karyawan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Wignjosobroto, 2010. *Manajemen Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Wood, Jack, Joseph Wallace, Rachid M. Zeffane, Schrmerhorn, Hunt, and Osborn, 2018. *Organizational Behaviour A Global Perspective*, Second Edition, John Wiley & Sons Australia Ltd.
- Yamali, Fakhrol Rozi, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi, *Journal of Economics and Business*, Vol.1, No.1, September 2017
- Zuraida, Lukia, dkk, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Pegawai PDAM Kota Magelang, *EKBISI*, Vol.VII, No. 2, Juni 2013.