

## Komitmen Normatif Memediasi Akibat Kemampuan Kerja Serta Ciri Aktiviitas kerja terhadap Prestasi Kerja

Daru Setyo Wahyono\*, Pahlawansjah Harahap, Indarto

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang

\*Correspondence: fabiandaru@gmail.com

### ABSTRAK

Survey dilakukan guna menganalisa dampak keterampilan kerja dan ciri aktiviitas kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja Bidlabfor Polda Jateng dengan komitmen normatif sebagai variabel perantara. Metode survey ialah metode kuantitatif dengan menggunakan asal data. Komunitas survey ini ialah 53 orang Personel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng, dan representatif diambil menggunakan teknik sensus, yaitu mengambil seluruh komunitas sebagai responden yang akan diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan deskriptif dan regresi berganda melalui program SPSS. Berdasarkan analisis data mengenai dampak keterampilan kerja dan ciri kerja terhadap prestasi kerjatenaga kerja Bidlabfor Polda Jateng dengan komitmen normatif sebagai variabel perantara, bisa disimpulkan komitmen normatif memiliki akibat yang paling berarti dalam membentuk prestasi kerja tenaga kerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi keterampilan kerja dan ciri kerja, maka tingkat prestasi kerja tenaga kerja akan semakin baik dengan adanya komitmen normatif yang kuat.

**Kata kunci :** Kemampuan kerja, ciri aktiviitas kerja, komitmen normatif, prestasi kerja.

### ABSTRACT

*It was conducted to analyze the impact of work skills and job characteristics on the work performance of Bidlabfor Polda Jateng employees with normative commitment as an intermediary variable. The survey method is a quantitative method using data sources. The population of this survey was 53 personnel of the Central Java Regional Police Forensic Laboratory Division, and the sample was taken using the census technique, namely taking the entire population as respondents to be studied. Data analysis was carried out using descriptive and multiple regression through the SPSS program. Based on data analysis regarding the impact of work skills and work characteristics on work performance of Bidlabfor Polda Jateng employees with normative commitment as an intermediary variable, it can be concluded that normative commitment has the most significant influence in shaping optimal employee work performance. Therefore, the higher the work skills and work characteristics, the better the level of employee performance will be in the presence of strong normative commitment.*

**Keywords :** Job skills, job characteristics, normative commitment, work performance.

### PENDAHULUAN

Organisasi akan selalu melakukan peningkatan prestasi kerja tenaga kerja, supaya tujuan organisasi akan tercapai, prestasi kerja bisa diartikan hasil sebagaikualitas dan kuantitas yang mungkin dicapai oleh seorang tenaga kerja apabila menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang dibebankan. Salah satu faktor yang memakibat prestasi kerja pegawai ialah kapasitas kerja. Workability memegang peranan yang sangat penting karena workability sering dikaitkan dengan kemampuan dasar seseorang dalam melakukan aktivitas. Bisnis bisa berhasil jika didukung oleh tenaga kerja yang terampil. Jika kapasitas kerja individu sesuai dengan kapasitas kerja organisasi, efisiensi kerja tenaga kerja baru bisa ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan organisasi tercapai sebagaiefektif. Survey sebelumnya mengenai akibat kemampuan kerja terhadap prestasi kerjapernah dilakukan oleh Baba (2012), Iskandar dan Juhana (2014), Muindi, et. all (2015) serta Aditya, Utami dan Ruhana (2015) yang membentuk kemampuan kerja berakibat positif dan berarti terhadap prestasi kerjatenaga kerja. Berbeda dengan hasil survey yang dilakukan oleh Shodiqin dan Mindarti (2014), Untara dan Liana (2015), Ratnasari (2016) serta Sulistyawan (2017) yang membentuk kemampuan kerja tidak berakibat terhadap prestasi kerjatenaga kerja.

Selain faktor penilaian prestasi kerja yang bisa memakibat i prestasi kerja tenaga kerja ialah ciri aktiviitas kerja .), ciri aktiviitas kerja ialah upaya menelaah ciri tugas dari aktiviitas kerja, bagaimana

ciri itu digabung untuk membentuk aktiviitas kerja yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja tenaga kerja. Ciri aktiviitas kerja (*job characteristics models*) ialah suatu pendekatan yang berlangsung terus menerus dengan aktiviitas kerja (*job enrichment*). Program pengembangan aktiviitas kerja (*job enrichment*) berusaha merancang aktiviitas kerja dengan cara membantu para pemangku jabatan memberikan rasa puas atas keperluan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pengembangan aktiviitas kerja menambah asal peningkatan prestasi kerja tenaga kerja (Simamora, 2006).

Survey sebelumnya mengenai akibat ciri kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja dilakukan oleh Rusminingsih dan Soliha (2014), Mulyani dan Soliha (2014), serta Purwanto dan Soliha (2017), menunjukkan akibat positif berarti terhadap prestasi kerjatenaga kerja. Hal ini berbeda dengan survey Heryawan dan Setyowati (2014) yang membentuk karakteristik tempat kerja yang tidak memakibat i prestasi kerjatenaga kerja. Perbedaan hasil tersebut bisa menimbulkan research gap pada survey ini. Faktor lain yang memakibat i prestasi kerjatenaga kerja ialah keterlibatan mereka dalam organisasi. Untuk bekerja sama dengan baik, tenaga kerja harus memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi berkembang ketika organisasi mampu melaksanakan lingkup aktiviitas kerja nya sebagaimemadai. Selain itu, memenuhi harapan aktiviitas kerja ini mengarah pada kepuasan kerja. Keterlibatan organisasi mencerminkan kekuatan keterlibatan dan loyalitas tenaga kerja terhadap organisasi. Menurut Robbins (2006), keterlibatan organisasi memiliki tiga dimensi. Yang pertama ialah komitmen emosional, yang menggambarkan sikap seseorang dalam menyelesaikan aktiviitas kerja. Kedua, komitmen terhadap kesinambungan, sikap individu terhadap evaluasi untung rugi, dan ketiga komitmen normatif, sikap kesetiaan individu terhadap sistem. Survey ini difokuskan pada aspek komitmen normatif. Tenaga kerja dengan komitmen tinggi terhadap norma ditandai dengan rasa ingin tahu, empati, dan kreativitas, serta lebih cenderung membantu rekan kerja dan atasan memecahkan masalah serta membantu organisasi mencapai prestasi kerja yang maksimal, bisa meningkatkan prestasi kerja. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan prestasi kerja tenaga kerja yang disingkat Bidlab Satuan Kerja Laboratorium Forensik Polda Jawa Tengah atau Bidlab Satuan Kerja Polda Jawa Tengah yaitu tingkat penyelesaian aktiviitas kerja tenaga kerja. Bisa dilihat pada tabel di bawah ini data kasus yang diselesaikan selama dua tahun terakhir (2020-2021) dengan 5 underbid pada Bidlab di Polda Jawa Tengah.

**Tabel 1. Data Penyelesaian Perkara Tahun 2020 dan 2021**

SUBBID	PERKARA MASUK		PERKARA SELESAI		% PENYELESAIAN	
	2020	2021	2020	2021	2020	2022
BALMET	75	78	68	71	91%	91%
DOKUPAL	58	66	52	62	90%	94%
NARKOBA	350	463	315	414	90%	91%
KIMBIO	68	90	60	82	88%	91%
FISKOM	670	680	606	579	90%	85%
RATA-RATA PENYELESAIAN PERKARA					90%	91%

Tingkat resolusi kasus masih rata-rata antara 90% dan 91%, dan belum mencapai 100% atau setidaknya 95%.

Organisasi telah mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan prestasi kerjatenaga kerja Bidlabfor, seperti menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan memberikan sanksi kepada tenaga kerja Bidlabfor yang gagal memenuhi tujuan aktiviitas kerja nya. Namun, hal tersebut tidak sepenuhnya menambah beban kerja tenaga kerja Bidlabfor. Hal ini mengarah pada asumsi bahwa tenaga kerja Bidlabfor tidak bekerja sebagaioptimal dan tidak cukup bertanggung jawab atas aktiviitas kerja nya. Temuan ini memotivasi Balai Forensik Polri Provinsi Jawa Tengah untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan prestasi kerjatenaga kerja, seperti penguatan peran keterikatan normatif, kompetensi kerja, dan ciri kerja. Oleh karena itu, kami terus berupaya mendorong staf kami untuk memperoleh pengetahuan, kemampuan kerja dan rasa tanggung jawab di bidangnya masing-masing.

## METODE

Studi ini memanfaatkan studi kuantitatif dan memanfaatkan data langsung primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dirancang untuk memandu Q&A dengan responden tentang dampak kompetensi kerja dan ciri kerja terhadap prestasi kerjatenaga kerja melalui keterlibatan normatif. Menurut Sutrisno Hadi (2006), dalam hal ini komunitas ialah himpunan dari semua unsur yang ditetapkan sebagai obyek kajian. Subyek survey ini terdiri dari 53 orang staf Balai Forensik Polda Jawa Tengah. Representatif ialah sebagian atau wakil dari komunitas yang diamati (Sutrisno Hadi, 2006). Representatif survey ini ialah tenaga kerja Laboratorium Forensik Polda Jawa Tengah. Pengambilan representatif dengan menggunakan metode sensus merupakan metode pengambilan representatif yang menysasar seluruh komunitas . 53 responden digunakan. Tahap pemrosesan data mencakup : (1) Pemrosesan ialah proses yang dilakukan setelah pengumpulan data untuk menentukan selesai atau tidaknya suatu survei. (2) Pengkodean ialah proses pemberian kode khusus untuk tanggapan yang berbeda dalam survei, yang harus mengelompokkan survei ke dalam kategori yang sama. (3) Pemingkatan menggunakan skala Likert 5 kategori. (4) Agregasi ialah proses pengelompokan tanggapan. Tanggapan disurvei, dihitung, dan dirangkum sebagaiberkala hingga menjadi format tabel yang berguna.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas mengukur validitas suatu metrik dalam bentuk kuesioner. Tes kecukupan variabel survey menunjukkan bahwa semua indikator kapasitas kerja, karakteristik kerja, keterlibatan normatif, dan prestasi kerjakerja ialah valid, dengan skor KMO (ukuran representatif Kaiser-Meier-Orkin) > 0,5, stres Kami menemukan koefisien lebih besar dari 0,4. KMO digunakan untuk memeriksa faktor atau konfigurasi. Di sini, KMO ialah indeks untuk membandingkan jarak antara koefisien korelasi dan koefisien korelasi parsialnya. Rumus alfa Cronbach digunakan untuk uji reliabilitas ini. Peralatan yang digunakan dikatakan teruji jika nilai alpha > 0,7. Teruji berarti hasil relatif tidak bisa dibedakan bila diukur kembali objek yang sama, atau bisa dikatakan bahwa objek yang diukur dan jenis alat ukur yang digunakan konsisten.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Teruji	Ket
1	Kemampuan kerja	0,983	0,7	Teruji
2	Ciri Aktivitas kerja	0,973	0,7	Teruji
3	Komitmen Normatif	0,950	0,7	Teruji
5	Prestasi kerja	0,944	0,7	Teruji

Pada uji reliabilitas tabel 2. variabel kemampuan kerja, ciri aktivitas kerja , komitmen normatif dan prestasi kerjateruji karena Alpha Cronbach > 0,7 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Regresi Persamaan I Akibat Kemampuan kerja dan Ciri Aktivitas kerja terhadap Komitmen Normatif Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,603	,752		,802	,426
Kemampuan kerja	,323	,122	,310	2,646	,011
Ciri Aktivitas kerja	,513	,129	,466	3,982	,000

Pada tabel 3. hasil regresi persamaan I Akibat Kemampuan kerja dan Ciri Aktivitas kerja terhadap Komitmen Normatif diketahui sebagai berikut :

$$Y1 = 0,310 X1 + 0,466 X2$$

Keterangan :

Y1 = Komitmen Normatif

X1 = Kemampuan kerja

X2 = Ciri Aktiviitas kerja

Berdasarkan persamaan tersebut bisa diketahui hasil hipotesis : (1) hasil koefisien regresi kemampuan kerja 0,310 dan nilai berarti sejumlah  $0,011 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) Kemampuan kerja berakibat positif dan berarti terhadap Komitmen Normatif Personel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng diterima, (2) hasil koefisien regresi Ciri Aktiviitas kerja 0,466 dan nilai berarti sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) Ciri aktiviitas kerja berakibat positif dan berarti terhadap Komitmen Normatif Personel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng, diterima.

Pengujian tahap 2 ini digunakan untuk mengetahui akibat Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja.

**Tabel 4. Hasil Regresi Persamaan II Akibat Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,305	,499		,611	,544
Kemampuan kerja	,241	,086	,282	2,805	,007
Ciri Aktiviitas kerja	,342	,098	,378	3,501	,001
Komitmen Normatif	,309	,093	,377	3,313	,002

Pada tabel 4. hasil analisis regresi persamaan II Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap Prestasi kerjabisa diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y2 = 0,282 X1 + 0,378 X2 + 0,377 X3$$

Y2 = Prestasi Kerja

Y1 = Komitmen Normatif

X1 = Kemampuan kerja

X2 = Ciri Aktiviitas kerja

Berdasarkan persamaan tersebut bisa diketahui hasil hipotesis : (1) hasil koefisien regresi kemampuan kerja 0,282 dan nilai berarti sejumlah  $0,007 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) Kemampuan kerja berakibat positif dan berarti terhadap prestasi kerjaPersonel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng diterima, (2) hasil koefisien regresi Ciri Aktiviitas kerja 0,378 dan nilai berarti sejumlah  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) : Ciri aktiviitas kerja berakibat positif dan berarti terhadap prestasi kerjaPersonel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng diterima, (3) hasil koefisien regresi Komitmen Normatif 0,377 dan nilai berarti sejumlah  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian bisa disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) Komitmen Normatif berakibat positif dan berarti terhadap prestasi kerjaPersonel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng diterima.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi Persamaan I Akibat Kemampuan kerja dan Ciri Aktiviitas kerja terhadap Komitmen Normatif**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 <sup>a</sup>	,315	,288	,8388

Hasil koefisien determinasi persamaan I Akibat Kemampuan kerja dan Ciri Aktiviitas kerja terhadap Komitmen Normatif menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel Komitmen Normatif mampu dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan ciri aktiviitas kerja ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R2) yaitu sejumlah 0,288 atau kemampuan kerja dan ciri aktiviitas kerja memakibat i Komitmen Normatif sejumlah 28,8 % sedangkan sisanya 71,2% diakibat i variabel lain yang tidak diamati .

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Persamaan II Akibat Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 <sup>a</sup>	,566	,539	,5532

Besarnya prosentase variabel prestasi kerjatenaga kerja mampu dijelaskan oleh variabel Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R2) yaitu sejumlah 0,539 menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif mampu memakibat i prestasi kerjatenaga kerja sejumlah 53,9 % sedangkan sisanya 46,1% diakibat i variabel lain yang tidak diamati .

**Perhitungan error term**

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,288} = 0,843$$

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,539} = 0,679$$

**Determinasi total**

$$R^2 = 1 - (e1)^2 \cdot (e2)^2$$

$$= 1 - (0,843) \cdot (0,679)$$

$$= 0,428$$

Hasil koefisien determinasi total menunjukkan bahwa keragaman data bisa dijelaskan oleh model sejumlah 42,8 % sedangkan sisanya 57,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terbiasa dalam model.

**Tabel 7. Hasil Uji F Akibat Kemampuan kerja dan Ciri Aktiviitas kerja terhadap Komitmen Normatif ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,189	2	8,095	11,505	,000 <sup>b</sup>
Residual	35,178	50	,704		
Total	51,368	52			

Hasil F hitung sejumlah 11,505 dan tingkat berarti 0,000 < 0,05 sehingga ada akibat positif dan berarti kemampuan kerja dan karakteristik aktiviitas kerja terhadap Komitmen Normatif atau model regresi telah layak.

Kedua Akibat Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap prestasi kerja

**Tabel 8. Hasil Uji F Akibat Kemampuan kerja, Ciri Aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,556	3	6,519	21,298	,000 <sup>b</sup>
Residual	14,997	49	,306		
Total	34,553	52			

Hasil F hitung sejumlah 21,298 dan tingkat berarti 0,000 < 0,05 sehingga ada akibat positif dan berarti kemampuan kerja, karakteristik aktiviitas kerja dan Komitmen Normatif terhadap prestasi kerja atau model regresi telah layak.

**Tabel 9. Uji Mediasi Menggunakan Uji Sobel**

No	Mediasi	Z hitung	Berarti	Keterangan
1	Akibat kemampuan kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja dimediasi oleh Komitmen Normatif	2,1134	0,0346	Mediasi
2	Akibat ciri aktiviitas kerja terhadap prestasi kerja tenaga kerja dimediasi oleh Komitmen Normatif	2,7990	0,0051	Mediasi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test bisa diketahui nilai Z hitung 2,1134 dengan tingkat berarti  $0,0346 < 0,05$  sehingga Komitmen Normatif memediasi/mengintervening akibat antara kemampuan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keenam (H6) Komitmen Normatif Memediasi Akibat kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja Personel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng

Akibat Ciri Aktiviitas kerja terhadap Prestasi kerjatenaga kerja dimediasi oleh Komitmen Normatif

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test bisa diketahui nilai Z hitung 2,7990 dengan tingkat berarti  $0,0051 < 0,05$  sehingga Komitmen Normatif memediasi/mengintervening akibat antara ciri aktiviitas kerja terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ke tujuh (H7) Komitmen Normatif Memediasi Akibat Ciri Aktiviitas kerja terhadap Prestasi kerja Personel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng

## SIMPULAN

Berdasarkan survey mengenai akibat kemampuan kerja dan ciri aktiviitas kerja terhadap prestasi kerjatenaga kerja dimediasi oleh Komitmen Normatif pada Personel Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng bisa diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Kemampuan kerja berakibat positif dan berarti terhadap Komitmen Normatif; Ciri aktiviitas kerja berakibat positif dan berarti terhadap Komitmen Normatif; Kemampuan kerja berakibat positif dan berarti terhadap Kinerja; Ciri aktiviitas kerja berakibat positif dan berarti terhadap Kinerja; Komitmen Normatif berakibat positif dan berarti terhadap Kinerja; Komitmen Normatif memediasi akibat kemampuan kerja terhadap Kinerja; Komitmen Normatif memediasi akibat ciri aktiviitas kerja terhadap Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J and Meyer, John P, 1990, "The Measurement And Antecedents Of Affective, Countinuanance And Normative Commitment To Organization," *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amins, Achmad., 2012. *Manajemen Prestasi kerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha, 2017, Pengaruh Ciri Pekerjaan Dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi kerja Melalui Komitmen Organisasional, *Jurnal Manajemen*/Volume XXI, No. 02, Juni 2017: 227-240.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). (P. Rahayu, Penerj.) Jakarta: PT Indeks.
- Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Ahli bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad, 2007, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Iksan, A & Ishak, M. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Isrorina dan Widhy Setyowati, 2009, Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Ciri Pekerjaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, *TEMA Vol 6 Edisi 1, Maret Isrorina & Widhy Setyowati 2009* hal 19 -31.

- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta prestasi kerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Andi Offset.
- Mangkunegara, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Maryoto, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Cetakan ke 8. Bandung : Mandar Maju.
- Mathis, R dan Jaks on, J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Mathis, Robert. L , 2002 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Buku 1, Salemba Empat Jakarta.
- Miner, J. B. 1990. *Organizational behavior performance and productivity*. New York: Random House, Inc.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kemampuan kerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mohammad Sapta Heriyawan dan Widhy Setyowati, 2014, *Pengaruh Ciri Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*, Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Morissan. 2013. *Teori komunikasi: individu hingga massa*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mulyani, Sri dan Euis Soliha, 2014 “*Pengaruh Ciri Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional, serta dampaknya terhadap Prestasi kerja Guru*,” *Performance Jurnal Personalial, Financial, Operational, Marketing & Sistem Informasi*, 20 (2).
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. 2013. “*A literature review on quality of work life and leadership styles*.” *International Journal of Engineering Research and Applications*, Vol. 2 No. 3, pp. 1053-1059.
- Nelwan, O. S. 2008. *Pengaruh Ciri Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention : Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado*. *Jurnal Manajemen Pp*: 139.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Prestasi kerja Dosen*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1, No.2*.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pathania, D. K., Nag, A. K., & Pathak, A. D. 2011. *Effectiveness Of Performance Appraisal System Of Insurance Sector – A Study Of Himachal Pradesh*. *Gurukul Business Review (GBR)* , 19-23.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prabu, Anwar , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.
- Qurratul Aini dan Herianto Sosilo, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*, *Jurnal Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2006, *Organizational Behaviour : Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusminingsih dan Euis Soliha, 2014 “*Pengaruh Kemampuan kerja Guru dan Ciri Pekerjaan terhadap Prestasi kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati*,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2 (1).

- Sedarmayanti, 2015, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Setyawan dan Mulyadi. 2009. *Manajemen Pegawai*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sih Darmi Astuti, Herry Subagyo, Yeri Adriyanto, 2010, *Pengaruh Ciri Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian dan Mengembangkan Agama Kementerian Agama)*, *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 15, Nomor 1, Juni 2010, hlm. 17-28.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Prestasi kerjadan Pengembangan Kemampuan kerja SDM*, Yogyakarta, *Pustaka Pelajar*.
- Sutrisno Hadi, 2006. *Metode Penelitian Riset*, Yayasan Penerbit Fakultas Biologi UGM. Yogyakarta.
- Suwatno. & Priansa, D, 2011, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyudi, 2004, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Prestasi kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusniar Lubis, 2012, *Pengaruh Ciri Individu, Ciri Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Prestasi kerja Karyawan*, *Trikonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Grafindo Persada.