

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rosmaini^{1)*}, Hasrudy Tanjung²⁾

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Korespondensi: chici.rosksp@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of competence, motivation and job satisfaction on employee performance. This type of research is associative research. Hypothesis testing is done by multiple regression tests. The sampling technique used is saturated sample. The sample of this research is all employees within the scope of Public Works and Aceh Tamiang Regency Public Housing, amounting to 80 people. Data processing using SPSS software version 17. Data analysis techniques using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and testing the coefficient of determination. The results showed that competency partially had a positive and not significant effect on employee performance, motivation had a positive and not significant effect on employee performance, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously competency, motivation and job satisfaction significantly influence employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Job satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Salah satunya adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Aceh Tamiang yang di bentuk oleh Pemerintah untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, yang sesuai di dalam

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yaitu “Memenuhi dan meningkatkan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum.”

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan pada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean governance*). Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi serta mampu melahirkan inovasi yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Rivai (2015), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.”

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang di dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang

memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mengembangkan model kompetensi yang berintergrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai-pegawainya, salah satu nya memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satu nya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pascasarjana, dengan tujuan agar para pegawai bisa lebih profesional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masi ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan kompetensi tersebut, diantaranya masi ada pegawai menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja.

Kemudian ada diantara pegawai menganggap peningkatkan kompetensi hanya buang-buang waktu dan biaya saja, karena mereka menganggap profesional dan produktifitas tinggi bukan akibat dari peningkatan kompetensi tetapi karena pengalaman kerja yang lama disuatu bidang. Padahal kinerja yang baik secara produktifitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan serta perilaku. Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Peningkat kinerja pegawai di berikan motivasi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016) “mengemukakan motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2012).

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan/instansi. Salah satunya adalah di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang terdapat beberapa pegawai yang kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan waktu kehadiran di kantor jadi tidak sesuai peraturan datang dan pulang kerja tidak pada waktunya.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2011) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah (1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja. (2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program. (3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan. (4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. (5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Gibson (2011), adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Bernardin & Russel (2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah (1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari

penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. (2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. (4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. (5) Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Kompetensi

Boyatzis dalam Priansa (2014), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Rivai dan Sagala (2011), “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”.

Sedangkan Pramudyo (2010), “kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan”.

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menhadai tanggung jawabnya.

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu instansi. Dalam hal ini Sutrisno (2010) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu (1) Memperjelas standar kerja dan ahrapan yang ingin dicapai. (2) Alat seleksi karyawan. (3) Memaksimalkan produktivitas. (4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. (5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. (6) Dan menelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Wibowo (2011), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah (1) Keyakinan dan nilai-nilai, (2) Ketrampilan, (3) Pengalaman. (4) Budaya organisasi, (5) Emosi, (6) Kemampuan intekektual.

Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :

Herzberg dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa: “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”. Rivai (2011), mendefinisikan bahwa, “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerjadi lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi antara lain : motivasi berprestasi/kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi sosial, ganjaran/umpan balik dan motivasi pribadi. Tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan/instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan/instansi tersebut baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya :

Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Hasibuan (2010), mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Danang (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun penelitian adalah explanatory research, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisioner. Dalam hal ini responden adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 80 orang yang dijadikan sampel penelitian, Studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji *one sample kolmogorov smirnov test*. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12258837
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,033
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan keempat variabel (0,2) bernilai lebih dari Alpha (5%). Dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya distribusi frekuensi masing-masing variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

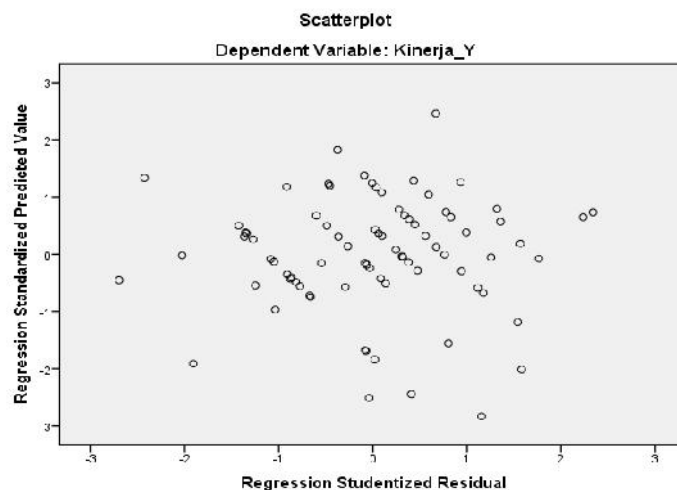
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi_X1	,767	1,304
	Motivasi_X2	,758	1,319
	Kepuasan_Kerja_X3	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
 Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki nilai tolerance 0,767, Motivasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,758, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance 0,956. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa kompetensi (X1) memiliki nilai VIF 1,304, Motivasi (X2) memiliki nilai VIF 1,319, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,046. Ketiga nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan Scatterplot.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Setelah pengujian asumsi klasik dilakukan uji linear berganda. Pengujian linier berganda menjelaskan besarnya peranan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS IBM Statistic 20. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	16,475	4,562
1 Kompetensi_X1	,294	,116
Motivasi_X2	,079	,092
Kepuasan_Kerja_X3	,274	,079

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
 Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut $Y = 16,475 + 0,294X_1 + 0,079X_2 + 0,274X_3$. Nilai konstanta (a) sebesar 16,475 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) sama dengan nol. Jika koefisien regresi variabel kompetensi (1) sebesar 0,294 menunjukkan besarnya peranan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor kompetensi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,294 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja konstan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (2) sebesar 0,079 menunjukkan besarnya peranan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel kompetensi dan kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,079 satuan nilai dengan asumsi variabel kompetensi dan kepuasan kerja konstan. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (3) sebesar 0,274 menunjukkan besarnya peranan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi konstan. Artinya apabila faktor kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,274 satuan nilai dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi konstan.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis uji t dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	3,612	,001
1 Kompetensi_X1	,527	,064
Motivasi_X2	,864	,390
Kepuasan_Kerja_X3	3,465	,004

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
 Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel adalah $df = n - k$ atau $80 - 3 = 77$, k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,668. Nilai thitung untuk variabel kompetensi (X1) adalah 0,527 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,064 > 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) adalah 0,864 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,390 > 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai thitung

untuk variabel kepuasan kerja (X3) adalah 3,465 lebih besar dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,004 < 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	137,062	3	45,687	9,756	,000 ^b
1	Residual	355,925	76	4,683		
	Total	492,988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Kompetensi_X1, Motivasi_X2

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah $n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ sehingga nilai F tabel adalah 2,49. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa F hitung 9,756 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀. Dengan demikian secara serempak Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R²) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Sebaliknya jika determinasi (R²) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang digunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,250	2,164

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Kompetensi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square (R²) adalah 0,278. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan

terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,278 \times 100\%$$

$$D = 27,8\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 27,8%. Adapun sisanya sebesar 72,2 (100% - 27,8%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 27,8%, sedangkan pengaruh sebesar 72,2% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, thitung untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,527 lebih kecil dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,064 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Menurut Romberg dalam Sutrisno (2009) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya. Dilakukan oleh Hasil penelitian menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Cesilia, dkk, 2017)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai thitung untuk variabel motivasi (X2) adalah 0,864 lebih besar dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,390 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Mangkunegara (2012), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai

motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi peneliti yaitu:

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) Gultom (2014) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai thitung untuk variabel kepuasan kerja (X3) adalah 3,465 lebih besar dari ttabel 1,668 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat Gibson dalam Wibowo (2011) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hematnya adalah semakin puas pegawai, maka dihasilkan akan semakin baik dan begitupun sebaliknya.

Dalam upaya perbaikan dan peningkatan kinerja, pengetahuan akan minat dan kecenderungan pegawai dalam bekerja menjadi titik temu guna meningkatkan kepuasan kerja, sehingga penempatan kerja menjadi hal yang pokok guna mencapai target sesuai dengan yang diharapkan. Mengingat persoalan kepuasan kerja merupakan dinamika yang akan dihadapi oleh pegawai.

Pertama pegawai merasakan pekerjaan yang dilakukannya adalah sebagai rutinitas. Artinya, pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang melakukan hal-hal yang sama setiap harinya tanpa adanya tantangan yang menuntut untuk berkembang sebagaimana Siagian (2012) menggambarkan hal ini sebagai bentuk gairah pegawai untuk bekerja mencapai target. Para pegawai cenderung menginginkan atasan yang perhatian dan memahami kondisi pegawainya. Sikap seperti ini yang diinginkan agar tercipta kuasan kerja yang baik. Dikarenakan pegawai merasa diayomi, diperhatikan dan merasa aman. Keberadaan ruang khusus yang tersekat dengan dinding dan tertutup menciptakan sekat komunikasi antara bawahan dengan atasan. Sistem penataan ruang seperti ini terjadi di semua bagian. Dampak yang dirasakan secara tidak langsung oleh para pegawai ialah sungkan mengutarakan ide dan gagasan kepada para atasan secara langsung. Apalagi komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan yang meinginkan kinerja pegawai lebih produktif.

Persoalan ini sejalan dengan Robbins dalam Wibowo (2011: 501) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Jufrizen, 2016).

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai Fhitung sebesar 9,756 dan Ftabel sebesar 2,49 (Fhitung > Ftabel) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai < 0,05. Selain itu nilai r adalah 0,527, yang menunjukkan hipotesis keempat memiliki hubungan yang erat dan nilai R² = 0,278, menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 27%, sedangkan sisanya (73%) dipengaruhi oleh variabel lain yang.

Perhitungan ini memberikan penjelasan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang baik dan meningkat, perlu ada perbaikan dan upaya lebih dalam menciptakan kepuasan kerja yang nyaman dengan tetap diiringi peningkatan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini turut membuktikan pendapat A. Dale Timple (1992) dalam Mangkunegara (2011) bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.. Selain itu, pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.bekerja sesuai dengan peraturan (juknis) yang menyebabkan pegawai bekerja seadanya tanpa bisa melakukan tindakan yang responsif dengan perkembangan masyarakat.

Satu sisi hal ini merupakan bentuk tanggungjawab pegawai atas pekerjaannya, namun di sisi lainnya sebagai aparatur harus peka terhadap situasi di tengah masyarakat.Kondisi ini juga didukung oleh keberadaan para atasan yang tidak begitu memperhatikan bawahan dan lemahnya hukuman dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas tercapainya pekerjaan yang dibebankan, turut menjadi sumber tambahan persoalan yang membentuk motivasi dan kepuasan kerja yang rendah.Pada akhirnya, kinerja pegawai yang diharapkan mendukung tercapainya tujuan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.sebagai penyedia pelayanan kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, dan secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan

kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran yaitu untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat salah satunya perlu dilakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan bagi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki pengalaman kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan latar belakang pendidikan yang mendukung profesi .bagi para pegawai dengan demikian hasil pekerjaan dapat lebih maksimal.

Untuk peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan diterapkan dalam sistem reward and punishment sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.hal tersebut bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh pimpinan dan adanya pengakuan atas prestasi tersebut .

Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan dapat senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan berupa insentif yang lebih baik lagi bagi pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan sebagai jaminan karier di masa depan.. Kondisi lingkungan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja pegawai. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh dengan kinerja pegawai yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.

REFERENSI

- Cesilia,K.A, Tewal, B, Tulung,J.E (2017) Pengaruh disiplin kerja,perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426-434
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, SP (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-17
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit Refika Aditama.
- Priansa, Donni Juni, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta.
- Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, (2009). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Wibowo ,(2013).*Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Jakarta : Rajawali Pers.
Wibowo,(2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres