

**PERAN INTERAKSI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA SEKOLAH TINGGI
TEOLOGI GEREJA KALIMANTAN EVANGELIS DI
BANJARMASIN)**

Hendra

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Tinik Sugianti

(Universitas Lambung Mangkurat)

e-mail : tiniksugianti@ulm.ac.id

Maya Sari Dewi

(Universitas Lambung Mangkurat)

e-mail : mayadewi@ulm.ac.id

ABSTRACT

This research aims at finding out the role of interaction in job satisfaction (Z) and its influence on exogenous variables: the organizational culture (X1) and competence (X2) for endogenous variables: employee performance (Y) of the Theological College Evangelical Protestant Church in Banjarmasin.

This study is an explanatory research with quantitative approach. Primary data have been collected using questionnaires. Research respondents used saturated sample with 31 employees of STT GKE. Data analysis technique to find out the role of interaction on the influence of exogenous variables X1 & X2 on endogenous variables (Y) used Partial Least Square (PLS) analysis technique with Smart PLS 3.0. software.

The result of this research concludes that there is an influence of organizational culture (X1) on employee performance (Y) and there is job satisfaction (Z) interaction on the competence of the employee performance (Y). Another finding is that there is no influence of competence variable (X2) on employee performance (Y) and there is no job satisfaction (Z) interaction on organizational culture (X1) influence towards employee performance (Y).

Keywords:

Employee Performance, Organizational Culture, Competence, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran interaksi kepuasan kerja (Z) pada pengaruh budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) sebagai variabel eksogen terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel

endogen pada Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis di Banjarmasin.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan kuisioner. Responden penelitian menggunakan sampel jenuh dengan 31 orang pegawai STT GKE. Teknik analisis data untuk mengetahui peran interaksi pada pengaruh variabel eksogen X1 & X2 terhadap variabel endogen (Y) menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan ada interaksi kepuasan kerja (Z) pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Y). Temuan lainnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan tidak ada interaksi kepuasan kerja (Z) pada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci :

Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis (STT GKE) adalah lembaga pendidikan teologi. Keberhasilan STT GKE sebagai lembaga pendidikan teologi untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi bergantung pada kinerja pegawai. Awadh & Alyahya (2013) menyatakan kinerja pegawai dianggap sebagai tulang punggung organisasi karena mengarah pada perkembangannya yang efektif. STT GKE mendasarkan pencapaian kinerja pegawai pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menurut Dessler (2015 hal. 333) memberikan umpan balik secara terus menerus kepada para pegawai mengenai bagaimana pegawai bekerja, memberikan kualitas SDM dan pembinaan yang diperlukan, memberikan hasil kerja yang diharapkan dan memberikan imbalan untuk kinerja yang dicapai pegawai.

Berdasarkan hasil evaluasi program STT GKE sejak tahun 2014 - 2016 menunjukkan adanya kesenjangan pada kinerja tenaga pendidik berdasarkan hasil penelitian yang dinilai masih terbatas dan belum memenuhi target. Demikian juga kesenjangan kinerja dari 11 tenaga kependidikan pada periode tahun 2015 - 2016 dalam hal tingkat absensi dan ketepatan waktu hadir ditempat kerja. Temuan kesenjangan dari kinerja pegawai STT GKE selaku tenaga pendidik dan kependidikan, mengisyaratkan bahwa peran potensial dari pegawai dapat dimaksimalkan efektifitas dan produktifitasnya.

Bahwasannya fenomena yang ada menunjukkan bahwa STT GKE perlu membangun budaya kinerja dikalangan pegawai, dimana hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2016 hal.257) bahwa budaya kinerja dibangun dalam budaya organisasi akan mampu mempengaruhi kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Budaya organisasi berpengaruh dalam beragam kinerja dalam organisasi (Lee & Yu 2004). Peran budaya

organisasi, diantaranya sebagai perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara kolektif dengan memberikan standar yang mengarahkan dan membentuk tingkah laku dan berperilaku para pegawai untuk kesesuaian dengan aturan yang berlaku dalam organisasi (Robbins & Judge 2015 hal. 359). Nilai budaya organisasi yang dikembangkan di STT GKE meliputi nilai spiritualitas dan berkualitas proaktif, kreatif, kristiani, inovatif, transformatif, mandiri dan berwawasan ekumenis.

Seiring dengan upaya membangun budaya organisasi kuat guna meningkatkan kinerja pegawai, STT GKE juga mengupayakan peningkatan kualitas kompetensi pegawai melalui *Faculty and Staff Development* dan *Capacity Building*. Kompetensi pegawai STT GKE sebagai *Human capital* dan *Active agent* bagi pengembangan STT GKE dapat dibentuk oleh pengetahuan, keahlian, sikap yang diintegrasikan dengan SDM yang tepat diyakini mempengaruhi tingkat kinerja pegawai STT GKE.

Pada saat STT GKE berupaya membangun budaya organisasi dan kompetensi pegawai STT GKE, temuan kesenjangan kinerja pegawai STT GKE mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja. Robbins & Judge (2015 hal.52) mengemukakan bahwa pegawai yang tidak puas diantaranya akan cenderung memunculkan respon kerangka kerja pengabaian secara pasif pada absensi, keterlambatan dan kurangnya usaha. Ditambahkan oleh Kaswan (2015 hal.110) pegawai tidak puas bisa menarik diri secara fisik seperti tidak hadir bekerja atau datang terlambat dan menarik diri secara psikologis dengan keterlibatan yang rendah dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, menurut Nirmawati, Setiawan & Sukandar (2016) dan Dharmanegara, Sitiari & Wirayudha (2016), menilai bahwa hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai bersikap untuk mengupayakan peningkatan kinerja. Pegawai yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu (Edison, Anwar & Komariyah 2016 hal.217).

Mendasarkan pada fenomena diatas, peneliti berupaya untuk mengetahui ada/tidaknya peningkatan kinerja pegawai. Untuk menindaklanjutinya beberapa senjang dari berbagai temuan penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diantaranya temuan penelitian Ojo (2009), Awadh & Alyahya (2013), Shahzad, Iqbal & Gulzar (2013), Syahrums, Brahmasari & Nugroho (2016), dan Ikhsan (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian yang dilakukan Syauta et al. (2012) dan Rosiana, Bachri, & Dewi (2016) menemukan hasil yang berbeda di mana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diantaranya temuan penelitian Saragih, Sanusi & Manan (2017), Lotunani et al. (2014), Subari & Riady (2015), Rumimpunu (2015), Arifin (2015), Syahrums, Brahmasari & Nugroho (2016), Murgianto (2016), Nirmawati, Setiawan & Sukandar (2016), Suyitno (2017) dan Hamzah, Rosidi & Mardiaty (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil yang berbeda dari penelitian Dharmanegara, Sitiari & Wirayudha (2016) dan Penelitian Shodiqin & Mindarti (2016) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu tentang peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana penelitian Wibowo & Suseno (2017) bahwa interaksi kepuasan kerja menguatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil berbeda penelitian Utami, Wibowo & Utami (2017) menemukan bahwa interaksi kepuasan kerja memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Suprpto (2009) dan Lestari, Ratnawai & Hanif (2014) bahwa interaksi kepuasan kerja memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rahayu & Pujaningsih (2010) menemukan interaksi kepuasan kerja tidak dapat menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan adanya senjang hasil penelitian terdahulu, memberikan ruang untuk diteliti “Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komptensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis di Banjarmasin)” berkaitan untuk mengetahui ada/tidaknya peningkatan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah ada peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai?

II. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Bernadin (2003 hal.379) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan fungsi dan tugasnya pada periode tertentu. Rivai & Sagala (2013 hal.604) memberikan definisi bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Wibowo (2016 hal. 7) definisi kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja lebih jelasnya tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Indikator kinerja pegawai yang digunakan pada penelitian ini dari Bernardine (2003 hal.243) yaitu meliputi : *quality, quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2015 hal.355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Pearcer & Robinson (2014 hal.382) mendefinisikan budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (seringkali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Ivancevich, Konopashe & Matteson (2011 hal.44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Budaya organisasi untuk jelasnya merupakan suatu sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan dalam organisasi yang menciptakan norma-norma perilaku organisasi.

Indikator budaya organisasi yang digunakan pada penelitian ini dari Robbins & Judge (2015 hal.555-556) yaitu: *inovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness*, dan *stability*.

Kompetensi

Wibowo (2016 hal.271) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Roe (2001 hal.73) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kewajiban atau peran. Spencer & Spencer (1993 hal.9) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau kinerja unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Kompetensi untuk jelasnya mengenai keunggulan yang dimiliki oleh seseorang untuk profesional mengerjakan pekerjaan dengan benar dan sesuai standar kerja.

Indikator kompetensi yang digunakan pada penelitian ini dari Edison, Anwar & Komariyah (2016 hal.145-146) yaitu : pengetahuan, keahlian dan sikap.

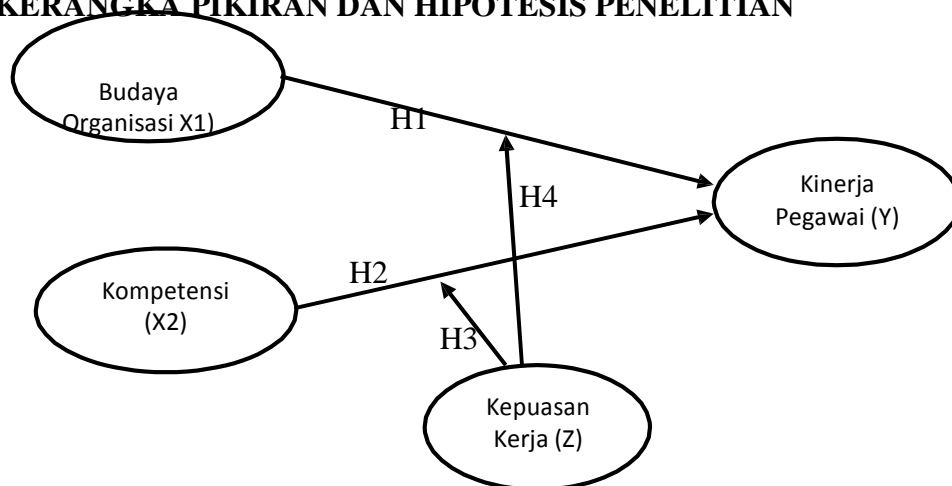
Kepuasan Kerja

Locke (2009 hal.107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif akibat penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sebagai perasaan atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan sebagai persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan nilai penting. Robbins & Judge (2015 hal.46) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan,

yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya. Gibson et al. (2011 hal.102) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Untuk jelasnya kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini dari Luthan (2011 hal.141), yaitu meliputi: *the work itself, pay, promotion opportunities, supervision* dan *coworkers*.

III. KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 3.1
Kerangka Pikiran Penelitian

Keterangan Gambar

○ = Variabel laten

→ = Pengaruh

Sumber

H1 : Ivancevich, Konopashe & Matteson (2011 hal.46), Robbins & Judge (2015 hal.292-293), Ojo (2009), Syauta et al. (2012), Awadh & Alyahya (2013), Shahzad, Iqbal & Gulzar (2013) dan Ikhsan (2016).

H2 : Wibowo (2016 hal.271), McCelland (1973), Marwansyah (2014 hal.52), Winanti (2011), Saragih, Sanusi & Manan. (2017), Suyitno (2017) dan Hamzah, Rosidi & Mardiaty (2017).

H3 : Wibowo & Suseno (2017).

H4 : Lestari, Ratnawai & Hanif (2014).

Hipotesis Penelitian

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Ada interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H4 : Ada interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

IV. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori (Sugiyono 2012 hal.21) dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 31 orang pegawai STT GKE. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan. Skala pengukuran untuk mengukur jawaban responden dengan menggunakan skala Likert pada alternatif pilihan jawaban yaitu

: Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Cukup Setuju (CS) skor 3, Setuju (S) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5. Tehnik analisis data menggunakan Analisis Parsial Least Square (PLS) (Ghozali & Latan 2015 hal.47) dengan program SmartPLS 3.0.

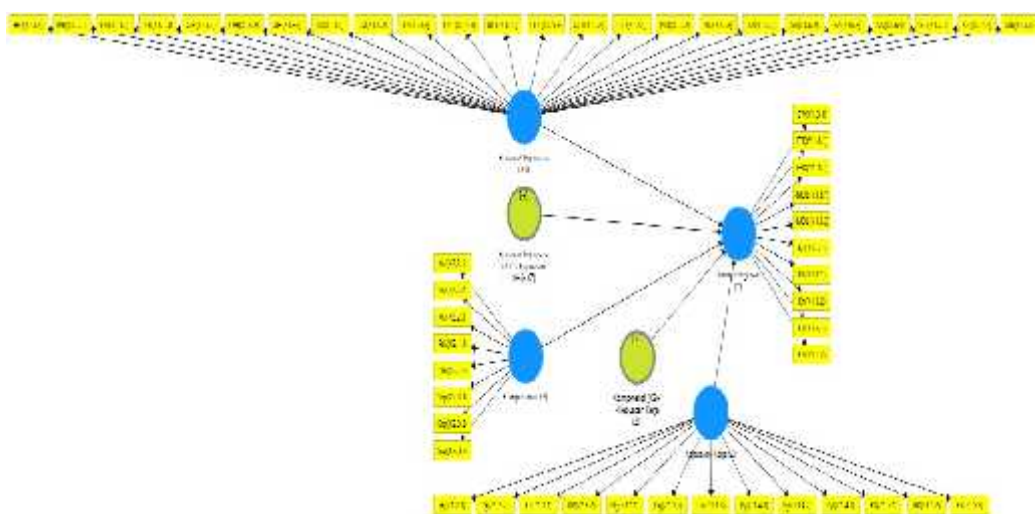
V. HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, jenjang pendidikan, status pegawai, masa kerja, bidang keahlian. Keseluruhan responden berstatus pagawai STT GKE yang terdiri dari 15 dosen tetap, 7 orang dosen tidak tetap dan 9 orang staf.

Konseptualisasi Model

Di dalam penelitian ini, konseptual model yang dikembangkan dari interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Gambar 5.1
Konseptual Model Indikator Reflektif



Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018 dengan *software SmartPLS 3.0*

Evaluasi Outer Model

A. Uji Validitas

Tabel 5.2
Nilai *Outer Loadings*

Item Pertanyaan	Cross Loading	Interprestasi
Klt(Y1.1.1) <-Kinerja Pegawai (Y)	0,727	Valid
Klt(Y1.1.2) <-Kinerja Pegawai (Y)	0,780	Valid
Ktt(Y1.2.1) <-Kinerja Pegawai (Y)	0,801	Valid
Ktt(Y1.2.2) <-Kinerja Pegawai (Y)	0,785	Valid
ESD(Y1.4.1) <-Kinerja Pegawai (Y)	0,683	Valid
HdOL(Y1.6.1) <-Kinerja Pegawai (Y)	0,524	Valid
IPR(X1.1.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,664	Valid
PtD(X1.2.1) <-Budaya Organisasi (X1)	0,547	Valid
PtD(X1.2.2) <-Budaya Organisasi (X1)	0,545	Valid
PtD(X1.2.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,732	Valid
OH(X1.3.1) <-Budaya Organisasi (X1)	0,606	Valid
OH(X1.3.2) <-Budaya Organisasi (X1)	0,582	Valid
OH(X1.3.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,600	Valid
HO(X1.3.4) <-Budaya Organisasi (X1)	0,561	Valid
OI(X1.4.1) <-Budaya Organisasi (X1)	0,526	Valid
OI(X1.4.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,690	Valid
OTT(X1.5.1) <-Budaya Organisasi (X1)	0,609	Valid
OTT(X1.5.2) <-Budaya Organisasi (X1)	0,727	Valid
OTT(X1.5.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,671	Valid
OTT(X1.5.4) <-Budaya Organisasi (X1)	0,531	Valid
SA(X1.6.1) <-Budaya Organisasi (X1)	0,701	Valid
SA(X1.6.2) <-Budaya Organisasi (X1)	0,654	Valid
SA(X1.6.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,728	Valid
SA(X1.6.4) <-Budaya Organisasi (X1)	0,553	Valid
Stb(X1.7.1) <-Budaya Organisasi (X1)	0,774	Valid
Stb(X1.7.2) <-Budaya Organisasi (X1)	0,664	Valid
Stb(X1.7.3) <-Budaya Organisasi (X1)	0,563	Valid
Pth(X2.1.1) <-Kompetensi (X2)	0,820	Valid
Pth(X2.1.2) <-Kompetensi (X2)	0,645	Valid
Khl(X2.2.1) <-Kompetensi (X2)	0,712	Valid
Khl(X2.2.2) <-Kompetensi (X2)	0,905	Valid
Khl(X2.2.3) <-Kompetensi (X2)	0,900	Valid
Skp(X2.3.1) <-Kompetensi (X2)	0,728	Valid
Skp(X2.3.2) <-Kompetensi (X2)	0,689	Valid
Skp(X2.3.3) <-Kompetensi (X2)	0,715	Valid
Pkj(Z1.1.1) <-Kepuasan Kerja (Z)	0,655	Valid
Pkj(Z1.1.2) <-Kepuasan Kerja (Z)	0,569	Valid
Pkj(Z1.1.3) <-Kepuasan Kerja (Z)	0,578	Valid
KP(Z1.3.1) <-Kepuasan Kerja (Z)	0,648	Valid

KP(Z1.3.2)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,642	Valid
Pyl(Z1.4.1)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,762	Valid
Pyl(Z1.4.2)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,519	Valid
Pyl(Z1.4.3)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,766	Valid
RK(Z1.5.1)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,680	Valid
RK(Z1.5.2)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,787	Valid
RK(Z1.5.3)	<-Kepuasan Kerja (Z)	0,814	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018 dengan *software SmartPLS 3.0*

Nilai *outer loading* yang memenuhi syarat *validitas convergent* yaitu di atas $>0,50$ (Chin 1998 dalam Ghazali & Latan 2015 hal.74). Pada hasil perhitungan *output outer loadings* untuk setiap indikator kinerja pegawai (Y), budaya organisasi (X1), kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai *cross loadings* di atas $>0,50$. Hasil ini menunjukkan semua indikator konstruk item kinerja pegawai (Y), budaya organisasi (X1), kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (Z) adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 5.3
Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi (X1)	0,925	0,933
Kompetensi (X2)	0,901	0,920
Kepuasan Kerja (Z)	0,883	0,903
Kinerja Pegawai (Y)	0,833	0,874

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018 dengan *software SmartPLS 3.0*

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik di atas $>0,70$, sehingga dapat disimpulkan semua indikator telah memenuhi uji reliabilitas.

Evaluasi Inner model

Pada penelitian ini ditemukan nilai *R-Square* (R^2) berdasarkan variabel endogen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,729 yang berarti termasuk dalam kategori moderate (Hair et al. 2011) dalam Ghazali & Latan (2015 hal.81). Nilai hasil perhitungan Q^2 sebesar $0,729 > 0$ menurut Ghazali & Latan (2015 hal.81) menunjukkan nilai yang diobservasi dengan baik dan model mempunyai *predictive relevance*. Sedangkan hasil perhitungan nilai *GoF* sebesar 0,5979 memiliki kecocokan model yang di bangun pada kategori besar (Ghazali & Latan 2015 hal.83). Memperhatikan hasil perhitungan R^2 , Q^2 , dan *GoF*, maka dapat disimpulkan bahwa model adalah *robust* dan akurat.

Uji Hipotesis

Tabel 5.4
Hasil *Path Coefficients*

Konstruk	T-statistics
Budaya Organisasi (X1)-> Kinerja Pegawai (Y)	3,253
Kompetensi (X2)-> Kinerja Pegawai (Y)	0,809
Budaya Organisasi (X1)->Kepuasan Kerja (Z)->Kinerja Pegawai (Y)	1,545
Kompetensi (X2)-> Kepuasan Kerja(Z)-> Kinerja Pegawai (Y)	2,457

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018 dengan *software SmartPLS 3.0*

Hasil uji hipotesis berdasarkan hasil *Path Coefficients* dengan *T-statistics* nilai signifikan level $>1,96$ dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $3,253 > 1,96$, yang berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 1 pada penelitian ini “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.
2. Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $0,809 < 1,96$, yang berarti bahwa kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 2 pada penelitian ini “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan ditolak.
3. Interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $1,545 < 1,96$, yang berarti bahwa interaksi kepuasan kerja melemahkan pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 3 pada penelitian ini “ada interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai” dinyatakan ditolak.
4. Interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $2,457 > 1,96$, yang berarti bahwa interaksi kepuasan kerja menguatkan pengaruh variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 4 pada penelitian ini “ada interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

Pembahasan

A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil *Path Coefficients*, pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $3,253 > 1,96$, yang berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 1 pada penelitian ini “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

Hasil pengujian hipotesis 1 pada penelitian ini, secara statistik mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Temuan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi STT GKE meliputi indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, sikap agresivitas dan stabilitas yang telah disosialisasi dan terbangun kuat menjadi sistem nilai dan norma yang mengontrol perilaku pegawai STT GKE untuk berkinerja. Menurut Ojo (2009) budaya organisasi harus mengikat semua anggota organisasi karena hal ini akan mendorong keseragaman anggota organisasi dan dengan demikian meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja (Awadh & Alyahya 2013). Menurut Syahrudin, Brahmasari & Nugroho (2016), semakin tinggi budaya organisasi, kinerja pegawai juga akan meningkat.

Diterimanya hipotesis 1, mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ojo (2009), Awadh & Alyahya (2013), Shahzad, Iqbal & Gulzar (2013), Syahrudin, Brahmasari & Nugroho (2016), dan Ikhsan (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Syahrudin et al. (2012) dan penelitian Rosiana, Bachri & Dewi (2016) yang menemukan hasil yang berbeda di mana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil *Path Coefficients*, pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $0,809 < 1,96$, yang berarti bahwa kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 2 pada penelitian ini “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dinyatakan ditolak.

Hasil pengujian hipotesis 2 pada penelitian ini, bahwa kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diinterpretasikan bahwa rendahnya kompetensi pegawai tidak memberikan pengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai. Temuan penelitian ini dikarenakan kompetensi pegawai STT GKE yang meliputi indikator pengetahuan, keahlian dan sikap belum terbangun pada pegawai menjadi pola pikir dan tindakan yang unggul dan profesional dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan benar dan sesuai standar pekerjaan untuk meningkatkan kinerja. Secara teori, Wibowo (2016 hal.86), Roe (2001 hal.73) dan Spencer & Spencer (1993 hal.9) menyatakan bahwa kompetensi sebagai keunggulan atas penguasaan pengetahuan, keterampilan/keahlian, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada peningkatan kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Kompetensi pegawai memiliki dampak penting pada kinerja (Dharmanegara, Sitiari & Wirayudha 2016). Saragih, Sanusi & Manan (2017) menambahkan bahwa kompetensi pegawai merupakan dasar untuk mendapatkan tugas pekerjaan dan kemudian mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik, sehingga tingkat kinerja pegawai

akan lebih baik dan berperan penting dalam menunjang kelangsungan kegiatan pegawai di kantor. Maka jelaslah, tidak berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pegawai disebabkan belum terbangunnya indikator pengetahuan, keahlian dan sikap pada kompetensi pegawai yang ada.

Ditolaknya hipotesis 2, mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Dharmanagera, Sitiari & Wirayudha (2016) dan Penelitian Shodiqin & Mindarti (2016) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun temuan penelitian ini bertolak belakang dengan temuan penelitian Saragih, Sanusi & Manan (2017), Lotunani et al. (2014), Subari & Riady (2015), Rumimpunu (2015), Arifin (2015), Syahrums, Brahmasari & Nugroho (2016), Murgianto, Sulasmi & Suhermin (2016), Nirmawati, Setiawan & Sukandar (2016), Suyitno (2017), dan Hamzah, Rosidi & Mardiaty (2017) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Peran Interaksi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil *Path Coefficients*, peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $1,545 < 1,96$, yang berarti bahwa peran interaksi kepuasan kerja melemahkan pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 3 pada penelitian ini “ada peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai” dinyatakan ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 pada penelitian ini, peran interaksi kepuasan kerja (Z) melemahkan pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah peran interaksi kepuasan kerja, akan melemahkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa persepsi pegawai STT GKE terhadap hal menyenangkan atau positif sehubungan dengan penilaian pekerjaan atau pengalaman berdasarkan indikator gaji belum terbangun. Ketidakpuasan atas gaji yang diterima berdasarkan hasil kerja dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan dibandingkan bekerja di organisasi lain terlihat pada nilai indikator yang rendah dimana berdampak melemahkan pengaruh budaya organisasi pada indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko serta orientasi individu untuk mandiri menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai. Di samping itu, perilaku penyelia dipandang belum berperan sesuai yang diharapkan dalam memberikan nasehat, pujian atas hasil pekerjaan pegawai yang baik dan membantu langsung atas kesulitan pekerjaan pegawai. Tidak terbangunnya persepsi pegawai yang positif atas pekerjaan berdasarkan indikator gaji dan penyelia, berdampak melemahkan pengaruh budaya organisasi khusus indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko serta orientasi individu untuk mandiri menyelesaikan pekerjaan guna meningkatkan kinerja.

Ditolaknya hipotesis 3, menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat berperan sebagai variabel interaksi. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami, Wibowo & Utami (2017) bahwa peran interaksi kepuasan kerja memperlemah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun temuan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Wibowo & Suseno (2017) bahwa peran interaksi kepuasan kerja memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

D. Peran Interaksi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil *Path Coefficients*, interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $2,457 > 1,96$, yang berarti bahwa ada peran interaksi kepuasan kerja yang menguatkan pengaruh variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis 4 pada penelitian ini “ada peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4, peran interaksi kepuasan kerja (Z) menguatkan pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kaswan (2015 hal.105) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yang mengacu pada sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai STT GKE berdasarkan indikator pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja kecuali gaji sudah terbangun pada pegawai STT GKE.

Diterimanya hipotesis 4, menunjukkan kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel interaksi. Temuan penelitian bahwa ada peran interaksi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, menandakan bahwa kepuasan kerja dapat menguatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bertolak belakang dengan hasil penelitian Suprpto (2009) dan Rahayu & Pujaningsih (2010) menyatakan bahwa interaksi kepuasan kerja memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $3,253 > 1,96$, yang berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $0,809 < 1,96$, Artinya bahwa kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Peran interaksi kepuasan kerja (Z) pada pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $1,545 < 1,96$. Artinya peran interaksi kepuasan kerja (Z) memperlemah

pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai(Y). Kepuasan kerja tidak dapat berperan sebagai variabel interaksi.

4. Peran Interaksi kepuasan kerja (Z) pada pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $2,457 > 1,96$. Artinya peran interaksi kepuasan kerja (Z) menguatkan pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel interaksi.

Saran

Penelitian ini menemukan bahwa variabel endogen kinerja pegawai (Y) dapat diprediksi oleh pengaruh variabel eksogen budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dukungan interaksi kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 72,90%, sedangkan sisanya sebesar 27,10% merupakan model pengaruh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Disarankan penelitian selanjutnya menambahkan variabel yang belum diteliti, seperti variabel kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, HM 2015, 'The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance,' *International Education Studies*, vol. 8, no. 1, hal.38-45.
- Awadh, AM & Alyahya, MS 2013, 'Impact of Organizational Culture on Employee Performance', *International Review of Management and Business Research*, vol. 2, no.1, hal. 168-175.
- Bernadin, HJ 2003, *Human Resources Management 3rd edn*, An Experiential Approach. United States of America : McGraw –Hill.
- Dessler, G 2015, *Manajmen Sumber Daya Manusia* edisi ke-14, Salemba Empat, Jakarta.
- Dharmanegara, IBA, Sitiari, NW & Wirayudha, IDGN 2016, 'Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker', *Journal of Business and Management*, vol. 18, no.1, hal. 19-26.
- Edison, E, Anwar, Y & Komariyah, I 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* edisi ke-2, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I & Latan, H 2015, *Partial Least Squares : konsep, Teknik dan Aplikasi*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM, Donnelly, JH & Konopaske, R 2011, *Organizations : behavior, structure, processes* 14nd edn, McGraw-Hill, America, New York.
- Hamzah, M, Rosidi & Mardiaty, E 2017, 'The Influences of Competence and Motivation on Performance by Way of Reward as Moderating Variable (A Case Study in Regional Financial Management of Bulungan Regency Administration)', *Journal of Accounting and Business Education*, vol.2, no.1, hal. 89-112.
- Ikhsan, A 2016, 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Bana Jakarta', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol.2, no.1, hal. 17-35.
- Ivancevich, JM, Konopashe, R & Matteson MT 2011, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Kaswan 2015, *Sikap Kerja: dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*, Alfabeta, Bandung.
- Lee, SKJ & Yu, K 2004, 'Corporate culture and organizational performance', *Journal of Managerial Psychology*, vol. 19, no. 4, hal. 340–359. doi:10.1108/02683940410537927.

- Lestari, ID, Ratnawati, V & Hanif RA 2014, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Moderating* (Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Pekanbaru)', *JOM FEKON*, vol. 1, no. 2.
- Locke, EA.2009, 'Organizational Behavior,' John Wiley & Sons Ltd,United Kingdom.
- Lotunani, A, Idrus, MS, Afnan, E, & Setiawan, M 2014, 'The Effect Of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction With Reward as an Moderating Variable (A Study On Designing Work Plans In Kendari City Government, Southeast Sulawesi), *International Journal of Business and Management Invention*, vol. 3, no.2, hal. 18-25.
- Luthan, F 2011, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12nd edn, McGraw-Hill Companies, New York.
- Marwansyah 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi ke-2, Alfabeta, Bandung.
- McClelland, DC 1973, 'Testing for Competence Rather Than for Intelligence', *American Psychologist*, hal. 1-14.
- Murgianto, Sulasmi, S & Suhermin 2016, 'The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java', *International Journal of advanced Research*, vol.3, hal.378-396.
- Nirmawati, R, Setiawan, H & Sukandar, N 2016, 'Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM)', *Jurnal Teknik Industri*, hal.1-7 (<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/1422/1131>).
- Ojo, O 2009, 'Impact Assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance', *Business Intelligence Journal*, vol.2, no.2, hal. 388-397.
- Pearcer II, JA & Robinson, RB 2014, *Manajemen Strategis : Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* edisi ke-12 – buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rahayu, BS & Pujaningsih, SG 2010, 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program Paket B Pendidikan Luar Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Di Kabupaten Karanganyar, *Excellent*, vol. 1, no. 1, hal.49-66.
- Rivai, V & Sagala, EJ 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori dan praktik* edisi ke-2, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, SP & Judge, TA 2015, *Perilaku Organisasi* edisi ke-16, Salemba Empat, Jakarta.
- Roe, RA. 2001, *Pengertian Kompetensi*. [Online]. Tersedia: [http://www.docstoc.com/docs/2656466/Pengertian Kompetensi](http://www.docstoc.com/docs/2656466/Pengertian_Kompetensi) [diakses 19 April 2017]
- Rosiana, D, Bachri, AA, & Dewi, MS 2016, 'Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin', *Jurnal Wawasan Manajemen*, vol. 4, no. 2, hal. 91-102.
- Rumimpunu, RCJ 2015, 'Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan nasional provinsi sulut', *Jurnal EMBA*, vol. 3, no.3, hal. 1243-1253.
- Saragih, B, Sanusi, A & Manan, A 2017, 'The Influence of Job Satisfaction towards Employee Performance on the Antecedent of Competencies and Organizational Citizenship Behavior', *IOSR Journal of Business and Management*, vol.19, no.1, hal. 21-27.
- Shahzad, F, Iqbal, Z & Gulzar, M 2013, 'Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan', *Journal of Business Studies Quarterly*, vol. 5, no. 2, hal 55-64.
- Shodiqin & Mindarti, CS 2015, 'Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Reganisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati)', *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U) Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat*, hal 1-13.
- Spencer, M, Lyle, Jr & Spencer, SM 1993, *Organisasi : Competency At Work, Models For Superior Performance*, Jhon Wiley & Son Inc., New York.
- Subari, S & Riady H 2015, 'Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications,' *American Journal of Business and Management*, vol. 4, no. 3, hal.133-145.

- Sugiyono 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Suprpto 2009, 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel', *Excellent*, vol. 1, no.1, hal. 1-19.
- Suyitno 2017, 'Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua,' *Asian Social Science*, vol. 13, no. 5, hal. 144-152.
- Syahrum, A, Brahmajari, IA & Nugroho, R 2016, 'Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government', *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online), vol.5, no. 4, hal. 52-64
- Syauta, JH, Troena, EA, Setiawan, M & Solimun 2012, 'The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)', *International Journal of Business and Management Invention*, vol. 1, no.1, hal. 69-76.
- Utami, AB, Wibowo, E, & Utami, SS (2017), 'Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 17, hal. 205 – 216.
- Wibowo 2016, *Manajemen Kinerja edisi ke-5*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wibowo, A & Suseno, YD 2017, 'Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi,' *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol.11, no.1, hal. 108-120.
- Winanti, MB 2011, 'Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)', *Majalah Ilmiah UNIKOM*, vol.7, no. 2, hal.249-267.