

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya Muara Bulian

Miptahul Choiri

*Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian – Jambi
Jalan Gajah Mada, Telp. (0743) 23022
Email: miptah595@gmail.com*

Abstract

This research raises concerns about the influence of motivation and competence on job satisfaction and its impact on performance. This study was conducted in the College of Economics of Graha Karya Muara Bulian. The purpose of this study 1). To know the overview of motivation, competence, job satisfaction and employee performance 2). To know the influence of the effect and the influence of no motivation and competence to work satisfaction 3). To know the effect of the performance and influence is not in the motivation and competence of the employees 4). To know the impact of work satisfaction on employee performance 5). To know the influence of meocultivation and competence on employee performance through job satisfaction. Methods in the study through surveys and dissemination of the questionnaire, the results of the Surver questionnaire is analyzed in a descriptive, qualitative and verial, by converting the ordinance data to intervals and using the Path analysis tool Assisted by SPSS 20 program The results of this research show that 1) motivation, competence, job satisfaction and performance of employees at STIE Graha Karya Muara Bulian are assessed good, 2) the effect of the influence directly and not directly to the job satisfaction , as competence has the influence directly and does not directly affect the work, 3) The influence of the effect directly and not directly to the employee's performance, while the competency has a influence directly and not directly to the employee's performance. 4) Work satisfaction has an impact on the performance of employees. 5) Influence of motivation and competence on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Motivation, Competence, Job Satisfaction, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya Muara Bulian. Tujuan dari penelitian ini 1). Untuk mengetahui gambaran motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai 2). Untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja 3). Untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai 4). Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 5). Untuk mengetahui pengaruh meotivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Metode dalam penelitian melalui survey secara langsung dan menyebarkan kuisisioner, hasil surver kuisisioner dianalisis secara deskriptif, kualitatif dan verifikatif, dengan mengubah data ordinal ke interval dan menggunakan alat analisa *path analysis* yang dibantu dengan program SPSS 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di STIE Graha Karya Muara Bulian dinilai Baik, 2) motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, begitu pula kompetensi memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja 3) motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai, begitu pula kompetensi memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai 4) kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai 5) motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja.*



1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi, baik organisasi yang menganut sistem pelayanan non profit maupun profit sangat penting. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan teknologi dan secanggih apapun peralatan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal. Disamping itu, jika asset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2008:9), manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006: 8) mengungkapkan bahwa “waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal. Menurut Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kehidupan mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja dan pengurangan biaya organisasi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi serta meningkatnya nilai kemanusiaan dalam konteks pekerjaan.

Pada sisi lain, tercapainya tujuan organisasi juga tidak terlepas dari motivasi kerja dari pegawainya. Hal ini cukup beralasan untuk diungkapkan mengingat motivasi tersebut merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk mau mencurahkan segala tenaga dan pikirannya agar mereka dapat bekerja secara optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Konsep kompetensi mulai menjadi tren dan banyak diperbincangkan sejak tahun 1993 dan saat ini menjadi sangat populer terutama di lingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang modern. Menurut Edy Sutrisno (2009), Wood dan Payne mengemukakan istilah konsep kompetensi. Sebenarnya telah diperkenalkan sejak tahun 1982 oleh Richard Boyatzis seorang penulis manajemen asal Amerika Serikat dalam bukunya *The Competent Manager*.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun dimensi-dimensi dari peningkatan kemampuan ini dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi perkembangan lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya dalam bidang organisasi.



Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi, mampu mengefektifkan dan mengoptimalkan proses produksi di dalam organisasi serta mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kesemuanya ini tentu saja pada akhirnya akan memberikan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan. Kompetensi tersebut mampu terwujud melalui pendidikan dan pelatihan atau juga dari pengalaman selama bekerja pada bidang yang ia jalani.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang dikuantitatifkan. Variabel yang memiliki kualitatif akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala ordinal. Penggunaan skala ini dilakukan agar dapat diolah sehingga dapat diketahui pengaruh dari variabel Motivasi (X.) dan Kompetensi (X.) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) dan dampaknya terhadap kinerja (Z). penggunaan skala ordinal ini juga diharapkan mampu menjelaskan keadaan yang sebenarnya dari variabel tersebut.

2.2 Jenis Dan Sumber Data

2.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah Data primer, dimana data yang diperoleh dengan cara penelitian dilapangan, yaitu data diperoleh dari para pegawai STIE Graha Karya Muara Bulian. Disamping itu penelitian ini juga mengambil data Sekunder yang mana data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan data dari literatur-literatur yang berkaitan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.2.2 Sumber Data

Data-data yang didapat bersumber dari dalam (internal) STIE Graha Karya Muara Bulian, seperti: data para pegawai, dan data lain yang mendukung. Sedangkan data eksternal bersumber dari literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2.3 Metode pengumpulan data

Data dalam penelitian ini umumnya berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian ini secara umum terbagi dua, yaitu variabel-variabel karakteristik responden dan variabel-variabel pokok penelitian. Termasuk variabel-variabel karakteristik responden adalah seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja dan lain-lain. Variabel-variabel pokok penelitian meliputi kinerja, kepuasan kerja, kompetensi kerja dan motivasi.

Untuk memperoleh data tersebut digunakan metode survey yaitu dengan menggunakan perangkat kuesioner terstruktur yang diajukan pada responden. Format kuesioner terdiri dari dua bagian utama, bagian pertama menyangkut pertanyaan-pertanyaan umum mengenai karakteristik pegawai dan bagian kedua berisi pertanyaan masalah pokok penelitian. Item-item pertanyaan diantaranya adalah seperti telah dikemukakan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan dengan pertama-tama meminta kesediaan para responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, kemudian menyampaikan perangkat kuesioner penelitian untuk diisi oleh responden.

Sebelum proses perhitungan dalam analisis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan beberapa uji terhadap konsep-konsep atau variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Diantara uji-uji yang perlu dilakukan adalah uji reliabilitas dan validitas dari konsep-konsep atau variabel-variabel.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada STIE Graha Karya Muara Bulian yang tercatat yang berjumlah 32 orang. Untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan responden, peneliti mengacu pada pendapat Arikunto (2010). Arikunto dalam melakukan perhitungan ukuran sampel yang diperoleh menyatakan bahwa apabila populasi di bawah 100 maka diambil semuanya



untuk dijadikan sampel. Tapi jika populasi di atas 100 maka diambil 10-25%. Dalam hal ini populasi berjumlah 32 orang, maka sampelnya pun juga berjumlah 32 orang.

2.4 Metode Analisis Data

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan analisa deskriptif dan pendekatan analisa statistik / verifikatif.

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan menyusun tabel distribusi frekwensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi untuk variabel kinerja dan motivasi kerja. Sedangkan untuk skor variabel Motivasi adalah sangat baik, baik, biasa saja, tidak baik dan sangat tidak baik. Untuk sampai pada kriteria tersebut, maka dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh umar (2000), dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

Penentuan Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala
 n = Jumlah sampel
 m = Jumlah alternative jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{32(5-1)}{5} = 25,6$$

Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 32 \times 1 \\ &= 32 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= 32 \times \text{skor tertinggi} \\ &= 32 \times 5 = 160 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 – 5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel kepuasan kerja, Motivasi dan kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Rentang Pengklasifikasian Masing-Masing Item Variabel Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Rentang penilaian	Klasifikasi
32 - 57,6	Sangat Kurang Baik
57,7 - 83,2	Kurang Baik
83,3 - 108,8	Sedang
108,9 - 134,4	Baik
134,5 - 160	Sangat Baik

Variabel Motivasi

- Nilai tertinggi = 5 x 10 x 32 = 1.600
- Nilai terendah = 1 x 10 x 32 = 320
- Jumlah = 1.600 - 320 = 1.280 : 5 = 256

Tabel 2. Rentang Pengklasifikasian Variabel Motivasi

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
Motivasi	320 - 576	Sangat Tidak Baik
	577 - 832	Tidak Baik
	833 - 1.088	Cukup Baik



	1.089 - 1.344	Baik
	1.345 - 1.600	Sangat Baik

Variabel Kompetensi

- Nilai tertinggi = $5 \times 12 \times 32 = 1.920$
- Nilai terendah = $1 \times 12 \times 32 = 384$
- Jumlah = $1.920 - 384 = 1.536 : 5 = 307,2$

Tabel 3. Rentang Pengklasifikasian Variabel Kompetensi

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
Kompetensi	384 - 691,2	Sangat Tidak Baik
	691,3 - 998,4	Tidak Baik
	998,5 - 1.305,6	Cukup Baik
	1.305,7 - 1.612,8	Baik
	1.612,9 - 1.920	Sangat Baik

Variabel Kepuasan Kerja

- Nilai tertinggi = $5 \times 10 \times 32 = 1.600$
- Nilai terendah = $1 \times 10 \times 32 = 320$
- Jumlah = $1.600 - 320 = 1.280 : 5 = 256$

Tabel 4. Rentang Pengklasifikasian Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
Kepuasan Kerja	320 - 576	Sangat Tidak Baik
	577 - 832	Tidak Baik
	833 - 1.088	Cukup Baik
	1.089 - 1.344	Baik
	1.345 - 1.600	Sangat Baik

Variabel Kinerja

- Nilai tertinggi = $5 \times 16 \times 32 = 2.880$
- Nilai terendah = $1 \times 16 \times 32 = 512$
- Jumlah = $2.880 - 512 = 2.368 : 5 = 473,6$

Tabel 5. Rentang Pengklasifikasian Variabel Kinerja

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
Kinerja	512 - 985,6	Sangat Tidak Baik
	985,7 - 1.459,2	Tidak Baik
	1.459,3 - 1.932,8	Cukup Baik
	1.932,9 - 2.406,4	Baik
	2.406,5 - 2.880	Sangat Baik

Dalam analisis deskriptif ini, penulis juga menggunakan beberapa tehnik untuk mendeskripsikan data hasil penelitian yaitu dengan menggunakan tehnik penghitungan Mean, Modus dan standar deviasi. Dalam analisis deskriptif ini peneliti menggunakan perangkat lunak (software SPSS Versi 20.0).

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang merupakan instrumen (pernyataan) bukan tes, maka kesungguhan responden menjawab pernyataan-pernyataan merupakan sesuatu hal yang penting dalam penelitian, untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner tersebut sudah dapat mengukur apa yang hendak diukur, dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.



Validitas merupakan produk dari validasi. Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen.

Uji validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan jumlah skor dari masing-masing variabel. Karena data tersebut adalah data lapangan maka digunakan skala likert dengan tingkat pengukuran ordinal, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah “*Koefisien Spearman*” Riduwan (2012) sebagai berikut :

$$r_{s} = \frac{\sum R(X_i)R(Y_i) - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left[\sum R(X_i)^2 - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2\right] \left[\sum R(Y_i)^2 - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2\right]}}$$

Apabila tingkat pengukuran interval, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien "product moment" Masri Singarimbun (1995:137) sebagai berikut :

$$r_s = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- ρ = Koefisien korelasi antara X dan Y
- X = Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item
- Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- N = Ukuran Populasi
- R (X) = Rank untuk X
- R (Y) = Rank untuk Y

Dari rumus hitung di atas, diperoleh suatu nilai yang dinyatakan sebagai r hitung. Nilai r hitung ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} .

Realibilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran bersifat tetap terpercayanya serta terbebas dari alat pengukuran (*measurement error*).

Sedangkan uji realibilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan realibel (Sugiyono, 2010).

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan keputusan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item-item tersebut dianggap reliable. Pengujian Reliability Instrumen dilakukan dengan Internal *Consistency* dengan teknik Belah Dua (*Split Half*) yang dianalisis dengan rumus koefisien Sperman- Brown (Sugiyono, 2010)



$$R = \frac{2r_{ii}}{1 + r_{ii}}$$

dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_i = Korelasi Pearson antara belahan pertama dan kedua.

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:41).

Dalam penelitian ini, tehnik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan melakukan pengujian sekali saja. Maksudnya, hanya melakukan pengukuran sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS Versi 20.0, karena program SPSS Versi 20.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach,s Alpha belah I dan II. Jadi, sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach,s Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Untuk mendapatkan hasil Cronbach,s Alpha belahan I dan II dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 20.0.

Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan *Skala Likert Summated Rating's*, untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intervals* (Riduwan, 2012), dengan langkah kerja sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam koesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3,4, 5 → disebut frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden → disebut proporsi (p).
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scale of value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Interval (scale value)} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit}) \text{ Nilai}}{\text{Area under upper limit}} \quad D$$

imana:

Density at Lower Limit : *Kepadatan Batas Bawah*

Density at Upper Limit : *Kepadatan Batas Atas*

Area Under Upper Limit : *Daerah di Bawah Batas Atas*

Area Under Lower Limit : *Daerah di Bawah Batas bawah*

8. Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu scala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). *Transformed Scale Value* $Y = SV + \left| \frac{SV \text{ min}}{+1} \right|$

Dimana :

Density at Lower Limit : *Kepadatan Batas Bawah*

Density at Upper Limit : *Kepadatan Batas Atas*

Area Under Upper Limit : *Daerah di Bawah Batas Atas*

Area Under Lower Limit : *Daerah di Bawah Batas bawah*

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua hingga ke tujuh menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan suatu metode pendekomposisian korelasi ke dalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh/efek. Metode *Path Analysis* ini juga digunakan untuk menelaah hubungan antara model kausal yang dirumuskan atas dasar pertimbangan teoritis dan pengetahuan tertentu. Hubungan kausal selain didasarkan pada data, juga didasarkan pada pengetahuan, perumusan



hipotesis dan analisis logis, sehingga dapat dikatakan *Path Analysis* ini dapat digunakan untuk menguji seperangkat hipotesis kausal serta untuk menafsirkan hubungan tersebut.

Penelitian metode *Path Analysis* dilakukan dengan pertimbangan terpenuhinya persyaratan sebagai berikut :

- Hubungan antar variabel di dalam model adalah linier, perubahan yang terjadi pada variabel adalah merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
- Variabel yang diamati bersifat aditif, tidak menggunakan variabel yang mempunyai sifat multiplakatif dan eksponensial.
- Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang sesudahnya.

Path Analysis ini mengikuti pola structural atau model structural dengan variabel penelitian Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) sebagai variabel indenpenden, Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel antara (*intervening*) dan Kinerja (Z) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang tidak ukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai disebut sebagai variabel epsilon (ϵ). Hubungan struktural antara variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) dan pengaruh terhadap kinerja (Z) dapat digambarkan dengan model sebagai berikut :

1. *Struktur pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja*

rx2x1

pengaruh antar variabel di atas dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + \epsilon$$

Pengaruh X1 terhadap Y

- Pengaruh langsung
- $$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = PYX_1 \cdot PYX_1$$

- Pengaruh tidak langsung
- $$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = PYX_1 \cdot rx_{1x2} \cdot PYX_2$$

- Pengaruh total

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Pengaruh X2 terhadap Y

- Pengaruh langsung
- $$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = PYX_2 \cdot PYX_2$$

- Pengaruh tidak langsung
- $$X_2 \rightarrow X_1 \rightarrow Y = PYX_2 \cdot rx_{2x1} \cdot PYX_1$$

- Pengaruh total

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Pengaruh secara bersama-sama X1 dan X2 terhadap Y

- Pengaruh langsung

= $PYX_1 \cdot PYX_1 + PYX_2 \cdot PYX_2$

- Pengaruh tidak langsung

= $PYX_1 \cdot rx_{1x2} \cdot PYX_2 + PYX_2 \cdot rx_{2x1} \cdot PYX_1$

- Pengaruh total

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

2. *Struktur pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja*

rx2x1

Pengaruh antar variabel diatas dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Z = P_{zx1}X_1 + P_{zx2}X_2 + \epsilon$$

Pengaruh X1 terhadap Z

- Pengaruh langsung

X1 $Z = PZX_1 \cdot PZX_1$

- Pengaruh tidak langsung

X1 \rightarrow X2 \rightarrow Z $Y = PZX_1 \cdot rx_{1x2} \cdot PZX_2$

- Pengaruh total

= pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Pengaruh X2 terhadap Y

- Pengaruh langsung

X2 $Z = PZX_2 \cdot PZX_2$



- Pengaruh tidak langsung
 $X_2 \rightarrow X_1 \rightarrow Y = PZX_2 \cdot r_{X_2X_1} \cdot PZX_1$
- Pengaruh total
 = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Pengaruh secara bersama-sama X_1 dan X_2 terhadap Z

- Pengaruh langsung
 = $PZX_1 \cdot PZX_1 + PZX_2 \cdot PZX_2$
- Pengaruh tidak langsung
 = $PZX_1 \cdot r_{X_1X_2} \cdot PZX_2 + PZX_2 \cdot r_{X_2X_1} \cdot PZX_1$
- Pengaruh total
 = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

3. Struktur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Persamaan struktural untuk digram jalur diatas dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$Z = P_{YZ} Y + \epsilon$$

Pengaruh langsung variabel dinyatakan dengan persamaan :

$$Y \rightarrow Z = P_{YZ} \cdot P_{YZ}$$

Untuk persamaan hubungan struktural diagram jalur diatas dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

- Pengaruh X_1 ke Z melalui Y
- Pengaruh langsung
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = PZX_1 \cdot PYX_1 \cdot PYZ$
- Pengaruh tidak langsung
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow X_2 \rightarrow Y = PZX_1 \cdot r_{X_1X_2} \cdot PYX_2 \cdot PYZ$
- 2. Pengaruh X_2 ke Z melalui Y
- Pengaruh langsung
 $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = PZX_2 \cdot PYX_2 \cdot PYZ$
- Pengaruh tidak langsung
 $X_2 \rightarrow Z \rightarrow X_1 \rightarrow Y = PZX_2 \cdot r_{X_1X_2} \cdot PYX_1 \cdot PYZ$

Sebelum mengambil kesimpulan mengenai hubungan kausal yang telah digambarkan dalam diagram jalur, terlebih dahulu diuji keberartian untuk setiap koefisien jalur yang telah dihitung.

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel *eksogen* dan variabel *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian uji t , maka akan diperoleh suatu hasil berupa t_{hitung} yang akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = Nilai t_{hitung} t_{hitung}

r = Koefisien korelasi (r_{hitung} r_{hitung})

n = Jumlah responden

- Nilai probabilitas < 5% berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien jalur signifikan.
- Nilai probabilitas > 5% berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya koefisien jalur tidak signifikan.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut ini adalah rumus untuk mengetahui nilai F_{hitung} :

$$F = \frac{(n - k - 1)R_{y \cdot x_k}^2}{k(1 - R_{y \cdot x_k}^2)}$$

Keterangan: n = jumlah sampel



$$k = \text{jumlah variabel eksogen}$$

$$R^2_{yx_k} R^2_{yx_k} = R_{Square} R_{Square}$$

Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_0 , tolak H_1
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, terima H_1 , tolak H_0
- $PYX_1, PYX_2 = 0$
- $H_0 : PYX_1 = 0 =$ tidak ada pengaruh antara variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen.
 $PYX_1, PYX_2 \neq 0$
- $H_1 : PYX_1 \neq 0 =$ ada pengaruh antara variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen.
 $PZX_1, PZX_2 = 0$
- $H_0 : PZX_1 = 0 =$ tidak ada pengaruh antara variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen.
 $PZX_1, PZX_2 \neq 0$
- $H_1 : PZX_1 \neq 0 =$ ada pengaruh antara variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen.

3 Hasil Penelitian

3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Adapun total tanggapan responden pada variabel Motivasi sebesar 1.299. Hal ini menunjukkan responden merasa bahwa Motivasi pada STIE - Graha Karya Muara Bulian baik. Sedangkan total tanggapan responden pada variabel kompetensi sebesar 1.447. Hal ini menunjukkan responden merasa bahwa kompetensi pada STIE - Graha Karya Muara Bulian baik.

Begitupula total tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja sebesar 1.251. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada STIE - Graha Karya Muara Bulian baik. Adapun total tanggapan responden pada variabel kinerja sebesar 2.000. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada STIE - Graha Karya Muara Bulian baik.

3.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan 10 pernyataan. Nilai r hitung kesepuluh pernyataan tersebut akan dibandingkan dengan nilai r tabel. dapat diketahui bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel *Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja* dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	Korelasi <i>product moment</i> (r)	r tabel	Keterangan
Motivasi X ₁	1	0,688	0,2960	Valid
	2	0,351	0,2960	Valid
	3	0,377	0,2960	Valid
	4	0,718	0,2960	Valid
	5	0,425	0,2960	Valid
	6	0,447	0,2960	Valid
	7	0,476	0,2960	Valid
	8	0,606	0,2960	Valid
	9	0,507	0,2960	Valid
	10	0,624	0,2960	Valid



Tabel 7. Pengujian Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	Korelasi <i>product moment</i> (r)	r tabel	Keterangan
Kompetensi X ₂	1	0,471	0,2960	Valid
	2	0,469	0,2960	Valid
	3	0,590	0,2960	Valid
	4	0,498	0,2960	Valid
	5	0,648	0,2960	Valid
	6	0,617	0,2960	Valid
	7	0,536	0,2960	Valid
	8	0,553	0,2960	Valid
	9	0,570	0,2960	Valid
	10	0,609	0,2960	Valid
	11	0,403	0,2960	Valid
	12	0,547	0,2960	Valid

Tabel 8. Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Korelasi <i>product moment</i> (r)	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Y	1	0,587	0,2960	Valid
	2	0,756	0,2960	Valid
	3	0,774	0,2960	Valid
	4	0,459	0,2960	Valid
	5	0,551	0,2960	Valid
	6	0,608	0,2960	Valid
	7	0,447	0,2960	Valid
	8	0,774	0,2960	Valid
	9	0,540	0,2960	Valid
	10	0,681	0,2960	Valid

Tabel 9. Pengujian Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Pernyataan	Korelasi <i>product moment</i> (r)	r tabel	Keterangan
Kinerja Z	1	0,571	0,2960	Valid
	2	0,692	0,2960	Valid
	3	0,563	0,2960	Valid
	4	0,447	0,2960	Valid
	5	0,486	0,2960	Valid
	6	0,663	0,2960	Valid
	7	0,640	0,2960	Valid
	8	0,513	0,2960	Valid
	9	0,708	0,2960	Valid
	10	0,725	0,2960	Valid
	11	0,583	0,2960	Valid
	12	0,562	0,2960	Valid
	13	0,640	0,2960	Valid
	14	0,617	0,2960	Valid
	15	0,724	0,2960	Valid
	16	0,532	0,2960	Valid

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan Cronbach's Alpha dengan taraf signifikan. Taraf signifikan yang digunakan sebesar 0,6. Cronbach's Alpha didapat dari pengolahan melalui bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasil uji validitas :



Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf signifikan	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,728	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,768	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja (Z)	0,880	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas, semua nilai cronbach's alpha melebihi 0,60. Hal ini menunjukkan berarti keseluruhan variabel dinyatakan reliabel/tangguh untuk digunakan dalam pengujian pada penelitian ini.

3.3 Analisis Verifikatif

Tabel 11. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Motivasi	3,312%	10,041%	13,353%
Kompetensi	49,140%	10,041%	59,181%

Dalam mengetahui pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini :

- Pengaruh langsung
 $= PYX_1 \cdot r_{YX_1} + PYX_2 \cdot r_{YX_2}$
 $= (0,182 \times 0,182) + (0,701 \times 0,701)$
 $= 0,03312 + 0,49140$
 $= 0,52452$
 $= 52,452 \%$
- Pengaruh tidak langsung
 $= PYX_1 \cdot r_{X_1X_2} \cdot r_{YX_2} + PYX_2 \cdot r_{X_2X_1} \cdot r_{YX_1}$
 $= 0,182 \cdot 0,787 \cdot 0,701 + 0,701 \cdot 0,787 \cdot 0,182$
 $= 0,10041 + 0,10041$
 $= 0,20082$
 $= 20,082 \%$
- Pengaruh total
 $= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$
 $= 52,452\% + 20,082\%$
 $= 72,534\%$

Untuk mengetahui nilai dari variabel epsilon, diketahui melalui perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} \epsilon &= 1 - R^2 \\ &= 1 - 0,724 \\ &= 0,276 \\ &= 0,52536 = 52,536\% \end{aligned}$$

Sehingga persamaan untuk pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah :

$$Y = 0,182 X_1 + 0,701 X_2$$



Tabel 12. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja

Variabel	Pengaruh terhadap Kinerja		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Motivasi	19,625%	12,237%	31,862%
Kompetensi	12,237%	12,237%	24,557%

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara bersama-sama baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini :

- Pengaruh langsung
 $= PZX_1 \cdot PZX_1 + PZX_2 \cdot PZX_2$
 $= 0,443 \cdot 0,443 + 0,351 \cdot 0,351$
 $= 0,19625 + 0,12320$
 $= 0,31945$
 $= 31,945 \%$
- Pengaruh tidak langsung
 $= PZX_1 \cdot r_{X_1X_2} \cdot PZX_2 + PZX_2 \cdot R_{X_2X_1} \cdot PZX_1$
 $= 0,443 \cdot 0,787 \cdot 0,351 + 0,351 \cdot 0,787 \cdot 0,443$
 $= 0,12237 + 0,12237$
 $= 0,24474$
 $= 22,474 \%$
- Pengaruh total
 $= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$
 $= 31,945\% + 22,474\%$
 $= 54,419\%$

Untuk mengetahui nilai dari variabel epsilon, diketahui melalui perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} \epsilon &= 1 - R^2 \\ &= 1 - 0,544 \\ &= 0,456 \\ &= 0,67528 = 67,528\% \end{aligned}$$

Sehingga persamaan untuk pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah :

$$Z = 0,443 X_1 + 0,351 X_2$$

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berikut adalah perhitungan pengaruhnya :

$$\begin{aligned} Y \longrightarrow Z &= (P_{YZ}) (P_{YZ}) \\ &= 0,569 \times 0,569 \\ &= 0,32376 \\ &= 32,376 \% \end{aligned}$$

Untuk mengetahui nilai dari variabel epsilon, diketahui melalui perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} \epsilon &= 1 - R^2 \\ &= 1 - 0,324 \\ &= 0,676 \\ &= 0,82219 \\ &= 82,219\% \end{aligned}$$

Sehingga persamaan untuk pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah :

$$Z = 0,569 Y$$

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya Muara Bulian

Pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan perhitungan pengaruhnya sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi (X.) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y)



$$\begin{aligned}
 X \rightarrow Y & \longrightarrow Z & = (P_{ZX}) (P_{YX}) (P_{YZ}) \\
 & & = 0,443 \times 0,182 \times 0,569 \\
 & & = 0,04588 \\
 & & = 4,588 \%
 \end{aligned}$$

b. Pengaruh kompetensi (X.) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 X_2 \rightarrow Y & \longrightarrow Z & = (P_{ZX}) (P_{YX}) (P_{YZ}) \\
 & & = 0,351 \times 0,701 \times 0,569 \\
 & & = 0,14000 \\
 & & = 14,000 \%
 \end{aligned}$$

c. Total pengaruh Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 = 4,588% + 14,000%
 = 19,588%

4 Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Karya Muara Bulian dikategorikan Baik.
2. Motivasi dan kompetensi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai STIE Graha Karya Muara Bulian dengan pengaruh total sebesar 72,354% dan secara simultan dan parsial motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pada STIE Graha Karya Muara Bulian.
3. Motivasi dan kompetensi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai STIE Graha Karya Muara Bulian dengan pengaruh total sebesar 54,419% dan secara simultan dan parsial motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada STIE Graha Karya Muara Bulian.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung sebesar 82,219% yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STIE Graha Karya Muara Bulian.
5. Motivasi dan kompetensi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai STIE Graha Karya Muara Bulian melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 19,588%.

5 Daftar Pustaka

- Awaludin K., dkk. 2013. *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros*. Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin
- Dahlias, Apri dan Ibrahim Mariaty. 2015. *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2-Oktober 2016
- Darmawan, Rahmat, dkk. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Elnusa.tbk*. Jurnal Ekonomi Volume 6 Nomor 1
- Dhermawan, A.A. Ngurah Bagus, dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Bali : OJS Universitas Udayana
- Fred, Luthans. 1998. *Organizational Behavior: Instuctor's Resources Manual and Test Bank*. New York: International Book Company
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. 2004. *Organisasi : Perilaku Struktur Dan Proses*. Alih bahasa : Ir. Hunuk Adiarni,MM. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Hadiwijaya, Hendra 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No.3 September 2016
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, L. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT. Radjagrafindo



- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lund, Daulatram. 2003. Organization Culture and Job Satisfaction. *Journal of business and Industrial Marketing*. Vol 18 No 3 2003 pp.219-236.
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi Kedua*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar.P (2000). *Manajemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Semarang : UNDIP
- Moenir. 2003. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, SP dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rosidah dan Ambar T. Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RINEKA CIPTA
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudrajat. Subana M. dan Marsetiyo Rahardi. 2000. *Statistik Pendidikan*. Pustaka: Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyanto, Yudi. 2015. *Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi*. Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

