

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR

Andi Hidayat^{*}, Solihin Mattalatta^{}, Amar Sani^{***} Muhammad Nurhadi N^{***}**
STIE Amkop Makassar

Email : andi_hidayat@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Obyek penelitian ini pada instansi Dinas Sosial Kota Makassar dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 orang responden, dengan Teknik sampling purpose sampling, dan analisis menggunakan bantuan software SPSS.21 dengan Teknik analisis jalur.

Temuan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengaruh kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompetensi; kepuasan kerja; kinerja pegawai

LATAR BELAKANG

Era globalisasi yang sedang menuju pada tahapan megatrend, dimana arus globalisasi membuat semua negara saling berlomba untuk mengejar ketinggalannya. Indikasi tersebut ditandai dengan derasnya arus globalisasi pada digital yang mana menghampiri semua sector kehidupan, Sumber daya manusia pada aparatur birokrasi pemerintahan terus berbenah dalam menghadapi globalisasi ini agar tidak kalah dalam persaingan. Hal ini dilakukan dalam rangka memberikan pelayanan public melalui peningkatan integritas dan sikap profesionalisme di setiap pelayanannya.

Era ini merupakan era kompetensi, siapa yang mampu berkompetisi dan memiliki kompetensi maka ia akan menjadi pemenang. Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan terbitnya Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN telah membawa transformasi baru terhadap tata kelola ASN di Indonesia, transformasi tata kelola itu antara lain berupa pembinaan ASN yang dimulai pada proses rekrutmen hingga pengangkatan dalam jabatan yang menekankan tiga aspek muktak yakni kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Persoalan kompetensi yang dimiliki pegawai memicu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dengan meningkatnya kinerja berdampak pada kepuasan kerja tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Desi Saputro Raffie et al., (2018) memberikan pandangan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja dan pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan hasil yang sama. Hal yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Kempa, (2016), Alwi, (2017) mengatakan bahwa kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Pandangan berbeda yang di kemukakan oleh Supiyanto, (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi menuju kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kompetensi

Spencer dalam Moeheriono, (2018) memberikan pandangan bahwa setiap karakteristik yang mendasari seseorang dimana berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal/sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan yang menghasilkan efektif atau berkinerja prima/superior ditempat kerja. Pandangan berbeda juga dikatakan McClelland dalam Zainal, (2015) mengatakan kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh setiap orang atau pekerja, dimana berdampak langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja dengan baik. Boyatzis dalam Donni Juni Priansa, (2017) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada setiap orang atau pekerja yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sudarwati, (2014) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Winanti, (2011) mengatakan dalam penelitiannya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap karyawan mampu memberikan stimulus atau ransangan akan kinerja, sehingga kinerja akan mengalami peningkatan dengan sendirinya. Namun pernyataan berbeda dari temuan penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto, (2015) mengatakan bahwa kompetensi dalam penelitian yang dilakukan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adakah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi akan aspek-aspek yang berbeda dari setiap pekerjaan (Suwanto & Priansa, 2016). Dapat dikatakan bahwa sikap setiap orang akan pekerjaannya menggambarkan akan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan serta harapan-harapan mengenai pengalaman yang akan datang. Hasibuan, (2017) memberikan

pandangan dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan dari moral kerja. Satrio, (2014) mengungkapkan mengenai kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu, dimana dikatakan semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dalam setiap pekerjaannya.

Penelitian Putrana et al., (2016) mengungkapkan penjelasan penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga sama yang diungkapkan oleh Lusri & Siagian, (2017) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang mana menunjukkan bahwa rasa senang yang dimiliki karyawan setelah pekerjaan selesai juga dapat mendorong peningkatan kinerja tersebut. Pernyataan berbeda yang diungkap dalam penelitian yang dilakukan Kristine, (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dikarenakan adanya factor *self esteem*.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil akhir yang didapatkan dari tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perencanaan, dimana ukuran kinerja yang dihasilkan dari berbagi indikator, baik pada sisi kualitas yang dihasilkan, kuantitas hasil, tanggung jawab dan inovasi yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja dalam sudut pandang (Nursam, 2017) mengatakan bahwa proses penilaian yang didapatkan dari hasil yang telah dilakukan, dalam hal ini penampilan hasil karya personel baik pada kualitas maupun kuantitas dalam satu organisasi. Pandangan lain mengatakan (Bruno, 2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan bagian akhir dari apa yang diterima oleh setiap pekerja atas upayanya untuk dapat menghasilkan pekerjaan. Kemudian pandangan lain dari (Robbins & Coutler, 2012) mengatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya berdasarkan pada kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, dengan kata lain bahwa kinerja pegawai adalah suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Robbins dalam Ratnasari, (2017) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai.

4. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan dan kinerja
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini dikenal dengan pendekatan filsafat positivisme, dimana sebab akibat dari variabel yang diteliti terlihat pada pengaruh yang dihasilkan, pada penelitian ini terdapat variabel eksogen dan endogen (kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja). Pada penelitian ini peneliti terdapat jumlah populasi sebanyak 90 orang pegawai dimana jumlah sampel digunakan adalah sampel jenuh, keseluruhan populasi sebesar 90 orang pegawai dijadikan sampel pada penelitian ini, hal ini digunakan guna mendapatkan data dan hasil penelitian yang maksimal.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel

Tabel 1
Deskripsi Responden

Identitas Responden	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	54	60%
	Wanita	34	40%
	Total	90	100
Masa Kerja	1-5 th	27	30
	6-10 th	40	44
	>10 th	23	26
	Total	90	100
Pendidikan	SMA	20	22
	D3	8	9
	S1	43	48
	S2	17	19
	S3	2	2
	Total	90	100

Sumber: Data Diolah.2020

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 90 orang pegawai terdistribusikan data dari identitas responden mengenai jenis kelamin sebanyak 50 orang untuk jenis kelamin pria dengan tingkat keterwakilan sebesar 60%, dan untuk wanita sebanyak 34 orang dengan keterwakilan sebesar 40%, kemudian pada masa kerja yang didapatkan terdistribusikan pada masa kerja 1-5th sebanyak 27 orang pegawai dengan keterwakilan sebesar 30%, kemudian untuk masa kerja 6-10th didapatkan sebanyak 40 orang responden dengan tingkat keterwakilan sebesar 44%, dan untuk masa kerja >10th didapatkan jumlah responden sebanyak 23 orang dengan tingkat keterwakilan sebesar 26%. Selanjutnya untuk Pendidikan ditemukan hasil pendistribusian data untuk SMA sebanyak 20 orang pegawai dengan tingkat keterwakilan sebesar 22%, untuk Diploma Tiga (D3) sebanyak 8 orang pegawai dengan tingkat keterwakilan 9%, untuk Strata Satu (S1) ditemukan sebanyak 43 orang pegawai dengan tingkat keterwakilan 48%, untuk Strata Dua (S2) ditemukan

data 17 orang pegawai dengan tingkat persentase sebesar 19% dan untuk Strata Tiga (S3) sebanyak 2 orang dengan tingkat perwakilan sebesar 2%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

Tabel 2

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kompetensi

No.	Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading2	Measuremen Error (1- Standar Loading2)	Construct Reliability	Variance Extracted
1	Kompetensi	X1.1	0.885	0.783	0.217	0.967	0.853
		X1.2	0.927	0.859	0.141		
		X1.3	0.954	0.910	0.090		
		X1.4	0.938	0.880	0.120		
		X1.5	0.913	0.834	0.166		
		Σ	4.617	4.266	0.734		
	Σ^2	21.317					

Sumber: Data diolah.2020

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh item indikator yang dimiliki oleh variabel kompetensi memenuhi kriteria loading yang baik, dengan kata lain bahwa indikator dari kompetensi bermakna valid dan reliabel.

Tabel 3

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading2	Measuremen Error (1- Standar Loading2)	Construct Reliability	Variance Extracted
2	Kepuasan Kerja	Y1.1	0.93	0.865	0.135	0.885	0.658
		Y1.2	0.904	0.817	0.183		
		Y1.3	0.932	0.869	0.131		
		Y1.4	0.86	0.740	0.260		
		Σ	3.626	3.290	1.710		
	Σ^2	13.148					

Sumber: Data diolah.2020

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh item indikator yang dimiliki oleh variabel kepuasan kerja memenuhi kriteria loading yang baik, dengan kata lain bahwa indikator dari kepuasan kerja bermakna valid dan reliabel.

Tabel 4

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading2	Measurement Error (1- Standar Loading2)	Construct Reliability	Variance Extracted
3	Kinerja	Z1.1	0.914	0.835	0.165	0.967	0.853
		Z1.2	0.91	0.828	0.172		
		Z1.3	0.934	0.872	0.128		
		Z1.4	0.953	0.908	0.092		
		Z1.5	0.905	0.819	0.181		
		Σ	4.616	4.263	0.737		
		Σ ²	21.307				

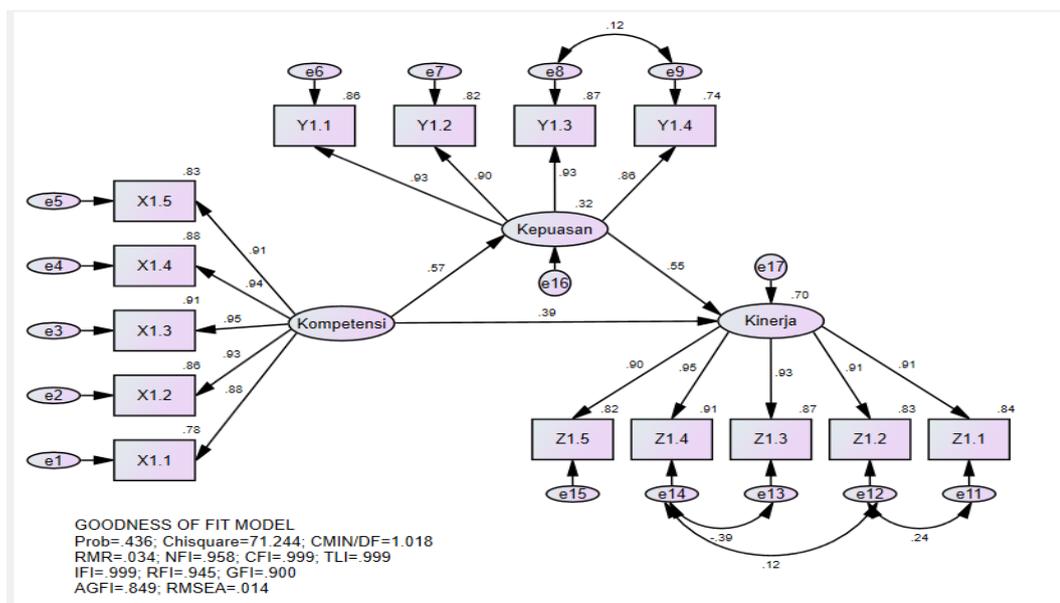
Sumber: Data diolah.2020

Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh item indikator yang dimiliki oleh variabel kinerja pegawai memenuhi kriteria loading yang baik, dengan kata lain bahwa indikator dari kinerja pegawai bermakna valid dan reliabel.

Path Analysis

Pengaruh Langsung

Analisis ini menguji pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja. Dimana pada penelitian ini terdapat variabel eksogen dan endogen yang diteliti terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.

Diagram Path Analysis

Pada gambar 1 di atas dapat diinterpretasi kedalam bentuk tabel hasil olah data dengan amos.23 sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Olah Data

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan	<---	Kompetensi	.682	.120	5.691	***	par_12
Kinerja	<---	Kompetensi	.476	.101	4.693	***	par_13
Kinerja	<---	Kepuasan	.551	.087	6.348	***	par_14

Sumber: Data Diolah.2020

Penjelasan data:

1. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan besaran nilai estimate 0.682 dan critical ratio bermakna positif (5.691) dan p-value (***) yang bermakna bahwa kompetensi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
2. Pengaruh yang diberikan oleh kompetensi terhadap kinerja dengan besaran nilai estimate 0.476 dan critical ratio bermakna positif (4.693) dan p-value (***) yang bermakna bahwa kompetensi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.
3. Pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan besaran nilai estimate 0.551 dan critical ratio bermakna positif (6.348) dan p-value (***) yang bermakna bahwa kepuasna kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Pengujian Tidak Langsung

Pada pengujian pengaruh tidak langsung, peneliti menggunakan Teknik sobel test untuk menghitung hasil data yang telah didapatkan, adapun hasil dari sobel test pada gambar 2 dibawah ini:

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a <input type="text" value="0.567"/>	Sobel test: <input type="text" value="3.77476698"/>	<input type="text" value="0.08201354"/>	<input type="text" value="0.00016016"/>
b <input type="text" value="0.546"/>	Aroian test: <input type="text" value="3.74455002"/>	<input type="text" value="0.08267535"/>	<input type="text" value="0.00018072"/>
s _a <input type="text" value="0.120"/>	Goodman test: <input type="text" value="3.80572746"/>	<input type="text" value="0.08134634"/>	<input type="text" value="0.00014139"/>
s _b <input type="text" value="0.087"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Gambar 2
Mediasi Kepuasan kerja antara kompetensi dan kinerja pegawai

Pada gambar hasil sobel test di atas, terlihat data bahwa nilai dari mediasi kepuasan kerja akan kompetensi terhadap kinerja dengan besaran nilai t statistic

sebesar 3.775 dengan p-value sebesar 0.000 <0.05, hasil ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara kompetensi dan kinerja, dalam artian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan adanya peran kepuasan kerja maka akan mendorong semakin optimalnya pekerjaannya (kinerja) yang dilaksanakan oleh pegawai.

PEMBAHASAN

1. Temuan pada pengujian secara langsung akan kompetensi terhadap kinerja pegawai berdampak positif dan signifikan menunjukkan data melalui critical ratio (+) dan p-value (<0.05). dapat dikatakan bahwa peranan kompetensi dalam menjalankan aktivitas kerja pegawai sangat mendukung terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi pada Dinas Sosial Kota Makassar, dengan kata lain semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula hasil yang diberikan (kinerja). Temuan ini didukung oleh penelitian Sudarwati, (2014) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Winanti, (2011) mengatakan dalam penelitiannya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap karyawan mampu memberikan stimulus atau ransangan akan kinerja, sehingga kinerja akan mengalami peningkatan dengan sendirinya. Namun pernyataan berbeda dari temuan penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto, (2015) mengatakan bahwa kompetensi dalam penelitian yang dilakukan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja
2. Temuan pada pengujian secara langsung akan kompetensi terhadap kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan dengan hasil data critical ratio (+) dan p-value (<0.05), hal ini dapat dikatakan bahwa selain peningkatan kinerja yang terjadi dari pegawai dinas social, kompetensi juga dapat memberikan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, dengan artian bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Temuan penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Saputro Raffie et al., (2018) memberikan pandangan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja dan pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan hasil yang sama. Supiyanto, (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi menuju kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
3. Temuan akan kepuasan terhadap kinerja menunjukkan nilai positif dan signifikan terlihat dari nilai critical ratio (+) dan p-value (<0.05), hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dapat di artikan bahwa dengan tingginya kepuasan dalam pekerjaan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi output pekerjaan (kinerja) yang diberikan oleh instansi

Dinas Sosial Kota Makassar. Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya Penelitian Putrana et al., (2016) mengungkapkan penjelasan penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga sama yang diungkapkan oleh Lusri & Siagian, (2017) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang mana menunjukkan bahwa rasa senang yang dimiliki karyawan setelah pekerjaan selesai juga dapat mendorong peningkatan kinerja tersebut. Pernyataan berbeda yang diungkap dalam penelitian yang dilakukan Kristine, (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dikarenakan adanya factor *self esteem*.

4. Temuan pada pengujian secara tidak langsung dari hasil sobel menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bermakna positif dan signifikan, dimana dapat dikatakan bahwa kompetensi yang baik juga dengan didukung oleh adanya kepuasan kerja maka dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi pegawai. Tentunya dengan dikatakan bahwa peranan kepuasan kerja dalam memediasi kompetensi dan kinerja dapat berkontribusi dalam proses pengoptimalan kinerja pegawai yang telah rencanakan dalam pekerjaannya. Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto, (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi menuju kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

SIMPULAN

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung dari pengujian variabel eksogen dan endogen yang diteliti, hasil menunjukkan bahwa kompetensi menunjukkan nilai *critical ratio* pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi menunjukkan nilai *critical ratio* positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja menunjukkan nilai *critical ratio* positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengujian pengaruh tidak dengan model sobel test ditemukan nilai positif dan signifikan dimana kompetensi yang diberikan mediasi dari kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI :

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*.
- Bruno, L. (2015). Pengertian Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Desi Saputro Raffie, Nasir Azis, & Sofyan Idris. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, ISSN : 2302-0199*.
- Donni Juni Priansa. (2017). PENGEMBANGAN STRATEGI & MODEL PEMBELAJARAN INOVATIF, KREATIF, DAN PRESTATIF DALAM MEMAHAMI PESERTA DIDIK. In *Bandung: Pustaka Setia*.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF, 14(2)*, 384–401.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). Management. In *Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Satrio, D. (2014). Analisis determinan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat (studi kasus BRSUD Kab. Batang). *Ekonomi Dan Bisnis*.

- Sudarwati, S. (2014). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SRAGEN. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *Alfabet*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf. In *ALFABETA*.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.