

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA KANTOR KECAMATAN MA'RANG KABUPATEN
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Hasmiah*¹, Saban Echdar², Maryadi³

¹Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹hasmiah.se.1974@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) pengaruh langsung kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dan 3) pengaruh tidak langsung kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai Januari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 56 orang pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze: 1) the direct effect of competence and compensation on employee work motivation at the Ma'rang District Office in Pangkajene and Kepulauan Districts, 2) the direct effect of competence and compensation on employee job satisfaction at the Ma'rang District Office in Pangkajene and Kepulauan District and 3) the indirect effect of competence and compensation on job satisfaction through employee work motivation at Ma'rang District Office, Pangkajene and Kepulauan Districts. This research design uses survey research. The research location was in Ma'rang District Office, Pangkajene and Kepulauan Regency. The study was conducted in December 2019 until January 2020. The population in this study included all employees of the Ma'rang District Office in Pangkajene and Kepulauan Districts, amounting to 56 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census), which determined the entire population to be sampled as many as 56 employees of the Ma'rang District Office in Pangkajene and Kepulauan Regency. The data analysis technique used is path analysis. The results showed that: 1) there was a positive and significant direct effect on competence and compensation on employee motivation at the Ma'rang District Office in Pangkajene and Kepulauan Districts, 2) there was a positive and significant direct effect on competence and compensation on employee job satisfaction at the Office Ma'rang Subdistrict, Pangkajene and Kepulauan Regency, and 3) there is an indirect and significant positive effect on competence and compensation for job satisfaction through employee motivation at the Ma'rang District Office, Pangkajene and Kepulauan District

Keywords: *Competence, Compensation, Work Motivation And Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam Era Globalisasi persaingan antar perusahaan atau organisasi semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan/organisasi perlu meningkatkan prestasinya di segala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam setiap organisasi. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia (Rivai Veithzal, 2013). Pengelolaan kompetensi pegawai meliputi beberapa kompetensi seperti : Kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktik dalam perencanaan sumber day manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Agar organisasi dapat berkembang dengan segala

kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia, maka tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi yang tidak kalah penting adalah dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi yang layak kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi si mana ia bekerja. Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi pegawai maupun organisasi dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaannya tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecil kompensasi diberikan secara tepat dan benar, pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Seperti halnya organisasi-organisasi lain, pengembangan karir pegawai juga dilakukan di Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Jumlah pegawai pada saat kegiatan pengembangan karir berlangsung disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Organisasi melakukan pengembangan karir dari sisi pendidikan dan untuk yang mempunyai kinerja yang baik juga dilakukan hal yang sama. Kehadiran pegawai untuk bekerja di organisasi pun menunjukkan masih adanya loyalitas yang tinggi. Kepuasan atas kesempatan yang diberikan dalam pengembangan karir memberikan manfaat kepada para pegawai sehingga berefek pada peningkatan kelayakan pegawai pada organisasi. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka judul penelitian adalah Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

a. Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1998). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2020.

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berjumlah 56

orang, Teknik *sampling jenuh* (sensus) dilakukan untuk menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 56 orang pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

d. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dimaksud adalah data yang berbentuk angka-angka sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel sebagai responden penelitian dan data sekunder diperoleh dari data dokumen organisasi Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Table 1. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	45.429	2	22.714	21.498	.000 ^b
	Residual	56.000	53	1.057		
	Total	101.429	55			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini ditandai dengan membandingkan

antara $F_{hitung} = 21,498 > F_{tabel} = 3.17$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak.

Permodelan dan Penggambaran Asumsi Analisis Jalur (Path Analysis)

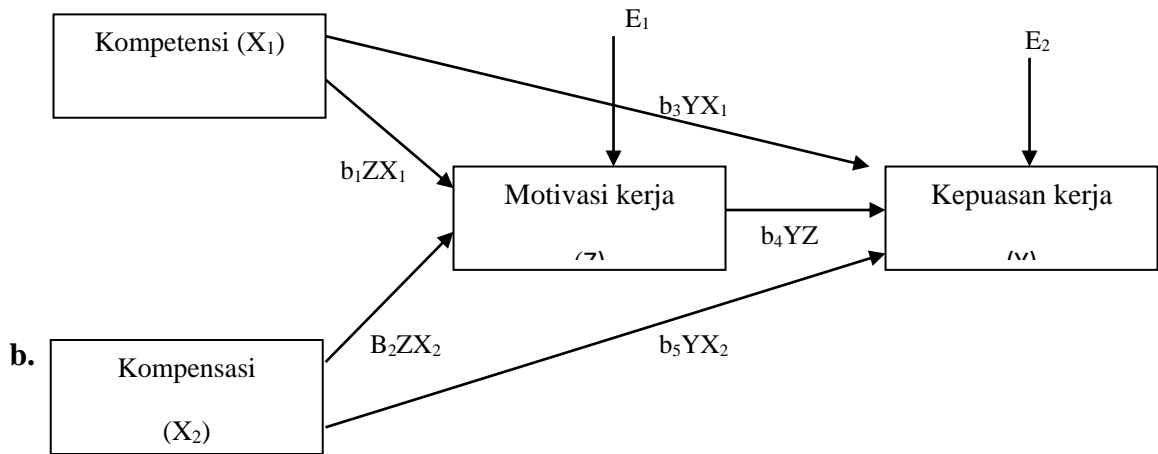
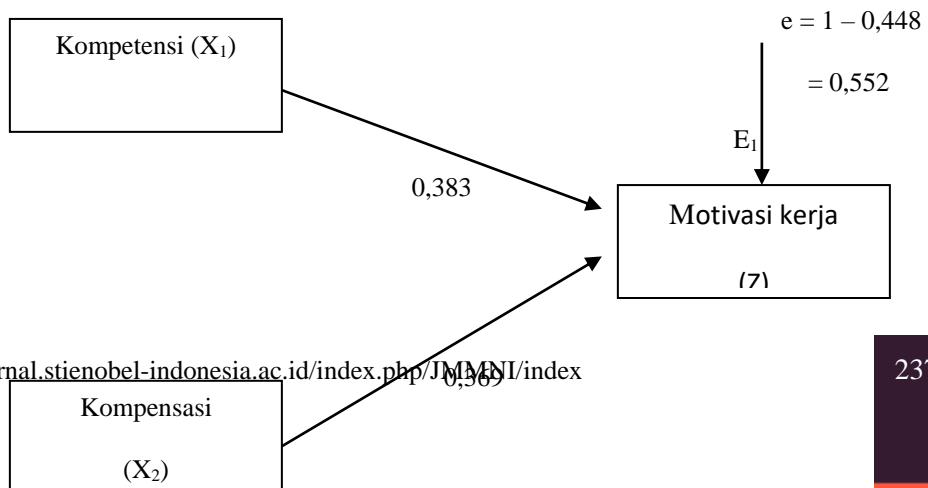


Table 2. HASIL Uji T (Coefficients) Sub Struktur Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.728	1.844		2.563	.013		
X1	.366	.120	.383	3.055	.004	.662	1.511
X2	.362	.123	.369	2.944	.005	.662	1.511

a. Dependent Variable: Z
Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur sub struktur pertama sebagai berikut :



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Pengaruh langsung variable kompetensi terhadap motivasi kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,383 atau 38,3%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,383 atau 38,3%.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh langsung variable kompensasi terhadap motivasi kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,369 atau 36,9%, artinya setiap peningkatan kompensasi, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,369 atau 36,9%.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diperkuat oleh teori terdahulu yaitu Sutrisno (2010:202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan "sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik". Pengaruh langsung variable kompetensi terhadap kepuasan kerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,432 atau 43,2%, artinya setiap peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,432 atau 43,2%.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukung oleh teori terdahulu yaitu Dessler (2012:46) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka". Penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Aziz (2014), dengan judul penelitian "Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

5. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sesuai dengan teori terdahulu yaitu Teori Robbins (2011) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Lubis (2013) melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan".

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung variable kompetensi (X_1) dengan variable kepuasan kerja (Y) melalui variable motivasi kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,383 \times 0,282) = 0,108$$

Nilai sebesar 0,108 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable kompetensi terhadap variable kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui variable motivasi kerja adalah sebesar 0,108 atau 10,8% .

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung variable kompensasi (X_2) dengan variable kepuasan (Y) kerja melalui variable motivasi kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,369 \times 0,282) = 0,104$$

Nilai sebesar 0,104 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variable kompensasi terhadap variable kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui variable motivasi kerja adalah sebesar 0,104 atau 10,4% .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Anthony dan Govindarajan. 2014. *Management Control System*, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Aritonang, Keke T. 2014. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2014.

- Armstrong, M. 2013. *Performance Management*. England : Clays, Ltd. St. Lvesple.
- As'ad S. Moh. 2013. *Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Liberty: Yogyakarta
- Aziz, Nofriandi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM KotaPadang*. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 2013. *Human Resources Management: An Expriential Approach*. Series In Management. New York : McGraw-Hill.
- Charles Bohran Putra, et. al. 2018. *The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta*. Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM) A Unit of Scholars Academic and Scientific Society, India.
- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Endang Ilyas. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk PT. Jasa Marga Tbk Cabang Jakarta Tangerang*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Esa Tunggal.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4*. Semarang: BP.Undip.
- Griffin, Ricki W dan Ronal J Ebert. 2012. *Bisnis Edisi 8*. Jakarta : Erlangga.
- Guritno, dkk. 2014. *Pengaruh Persepsi karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, Hani T.. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2013. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Marthis, Robert L dan Jackson, John H. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 2012. *Akuntansi Manajemen Keuangan (Konsep, Manfaat dan Rekayasa)*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Nasution. 2011.. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta. Ghalia Indonesia .
- Pasolong H. 2012. *Teori Administrasi Publik*: Bandung. Alfabeta.
- Rahman, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA)*. Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Salusu. 2010. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sangarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.j
- Stoner A.F. James. 2012. *Manajemen Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar. Andira Publisher.
- Sumardi H, et. al. 2018. *The Effect of Compensation, Empowerment, Competency and Job Satisfaction toward Performance of Lecture in Wiralodra University of Indramayu*. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM).Vo. 06 EL-2018-317-334.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Toha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan kedua puluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, Ahmad, 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wulandari, Sari. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.