

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nilayanti Ratna Palupi*¹, Muhammad Idris², Harlindah Harnianti Arfan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹nilayantianwar30@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kepuasan pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 43 orang Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompetensi, kepuasan dan Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja dan Kepuasan

Abstract

This study aims to analyze the effect of (1) partially Competence, Compensation and Performance on Employee Satisfaction at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency (2) Competence, Compensation and Performance simultaneously on Employee Satisfaction at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Regency Mandar (3) the most dominant variable affects the employee satisfaction at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted on the staff of the Youth, Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 43 employees at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially Competence, satisfaction and work performance have a positive and significant effect on Employee Performance at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency. (2) simultaneously Competence, Compensation and Performance have a positive and significant effect on employee satisfaction at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency (3) partially shows that the compensation variable has a dominant effect on employee satisfaction at the Polewali Mandar District Youth Sports and Tourism Office, this indicates that the better the compensation will increase the satisfaction of the employees of the Polewali Mandar Regency Youth Sports and Tourism Office.

Keywords: Competence, Compensation, Performance and Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dewasa ini, organisasi berada dalam situasi di mana perubahan lingkungan yang cepat dan berlangsung tanpa jeda. Menghadapi situasi seperti ini dituntut motivasi dan kompetensi sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam kehidupan organisasi secara alamiah akan selalu menghadapi perubahan, baik disebabkan oleh pengaruh lingkungan maupun oleh kondisi internal berubah (organisasi berubah). Dalam daur hidup organisasi/perusahaan akan menghadapi beberapa masalah yang mendasar dan menuntut adanya pemecahan. Untuk menghadapi setiap persoalan yang kemungkinan muncul pada organisasi di perlukan kompetensi setiap pegawai yang pada organisasi tersebut.

Motivasi di asumsikan menentukan kinerja melalui kecenderungan alokasi usaha suatu individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja pegawai sebagai pelaksana dari suatu sistem administrasi akan menentukan keandalan dari suatu laporan pelaksanaan setiap pekerjaan. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai tersebut.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Gomez (2014: 77) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu Motivasi finansial yang merupakan dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan financial kepada pegawai. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Kemudian motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusiawi dan lain sebagainya.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

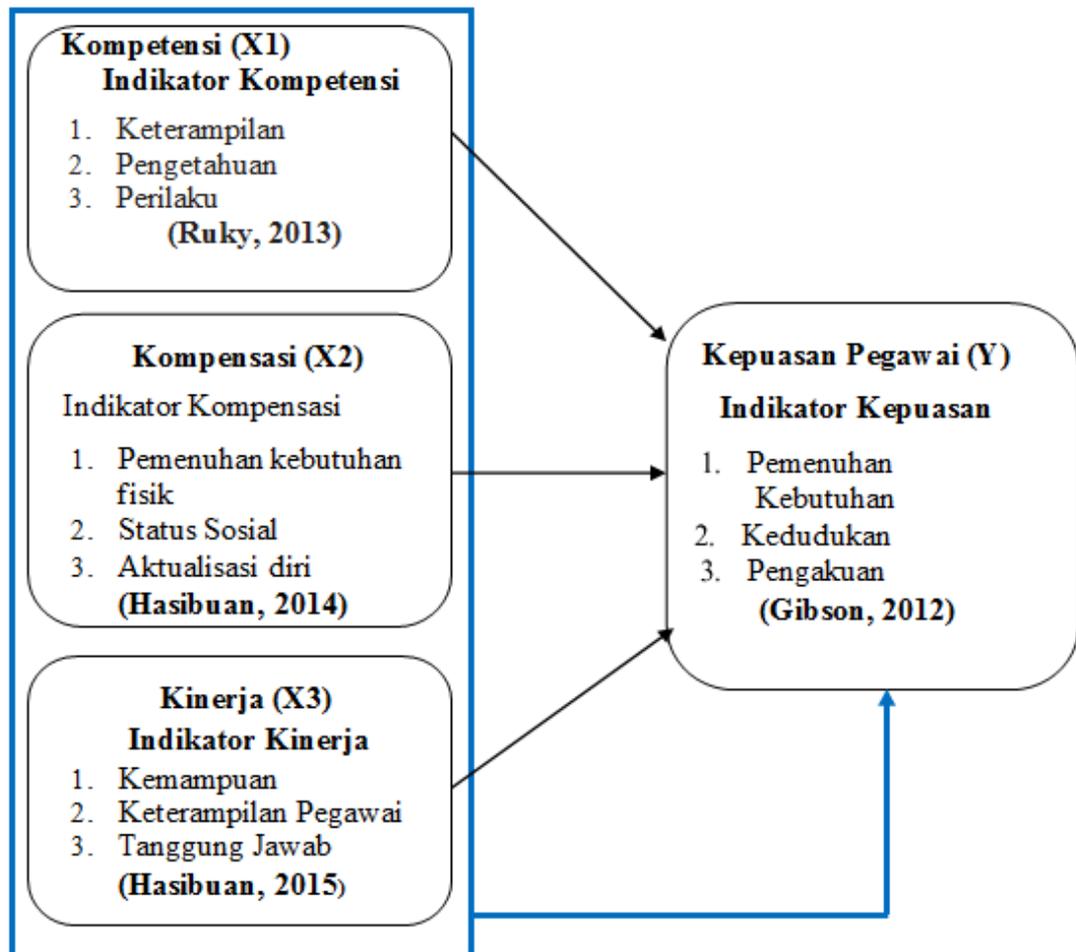
Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya Kompetensi menurut Spencer (dalam Tjakraatmadja, 2013: 62) dijabarkan dalam tiga variabel kompetensi yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Hal terpenting yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah ke disiplin.

Disiplin yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Pegawai atau Aparat Sipil Negara pada Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa masih terdapatnya disiplin aparat dalam pelaksanaan kerjanya. Pegawai sering terlambat, tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, adanya kemampuan mereka yang masih rendah dalam mengimplementasikan tupoksinya, seperti kurangnya kreatif dan inovasi aparat yang menyebabkan pekerjaan sering terlambat untuk di laporkan kepada pimpinan. Masih ditemukan aparat melakukan pekerjaan diluar kantor dengan alasan untuk menambah penghasilan, terutama aparat yang masih pangkat dan golongan yang relatif masih rendah.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi, kompensasi dan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata

- Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kompetensi, kompensasi dan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap Kompetensi, kompensasi dan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
 3. Kompensasi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Kompetensi, kompensasi dan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kompetensi, kompensasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang di desain membahas tentang hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Januari sampai Februari 2021. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 43 orang pegawai.

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2013). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,145	7,784		-,276	,784
	Total Score X1	,296	,142	,280	2,077	,044
	Total Score X2	,610	,136	,555	4,500	,000
	Total Score X3	-,016	,142	,015	,110	,913

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -2.145 + -0,296 X_1 + 0,610 X_2 + 0.016 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar -2.145 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kompetensi, kompensasi dan kinerja, maka tingkat kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten PolewaliMandara dalah sebesar -2.145 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1), koefisien bernilai positif sebesar 0,296 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kompetensi, akan mempengaruhi perubahan kepuasan sebesar 0,296 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kepuasan sebesar 0,296 satuan Pegawai Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten PolewaliMandar, dengan asumsi X2, dan X3, tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2), koefisien bernilai positif sebesar 0,610. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kompensasi, akan mempengaruhi peningkatan kepuasan sebesar 0,610 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kepuasan sebesar 0,610 satuan denganasumsi X1, dan X3, tetap.
4. Koefisien regresi variabel kinerja (X3), koefisien bernilai positif sebesar - 0,016, artinya setiap penambahan satu satuan variabel kinerja akan mempengaruhi kenaikan kepuasan sebesar 0,016 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kepuasan sebesar 0,016 satuan dengan asumsi X1, dan X2, tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kompetensi, Kompetensi dan Kompetensi) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,145	7,784		-,276	,784
Total Score X1	,296	,142	,280	2,077	,044
Total Score X2	,610	,136	,555	4,500	,000
Total Score X3	-,016	,142	,015	,110	,913

a. Dependent Variable: Total Score Y

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompetensi* terhadap kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga

dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar..

- 2) Pengaruh *Kompensasi* terhadap kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
- 3) Pengaruh *kinerja* terhadap kepuasam Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,913 > 0,05$, maka disimpulkan H3 ditolak, artinya *kinerja tidak* berpengaruh nyata terhadap kompensasi Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 3 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Kompetensi dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90,050	3	30,017	9,240	,000 ^b
Residual	126,694	39	3,249		
Total	216,744	42			

a. Dependent Variable: Total Score Y

b. Predictors: (Constant), Total Score X3, Total Score X1, Total Score X2

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 9,240 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Kompetensi dan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648	.415	.371	1.802

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,415 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi(X_1), Kompensasi (X_2) dan kinerja (X_3) terhadap kepuasan (Y) sebesar 0,415 atau 41,5 % variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi(X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja(X_3) Sedangkan sisanya 58,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Kepuasan Pegawai terhadap (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nuharty (2014), Analisis Kompetensi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan “. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan keseluruhan faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah keterampilan.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan, ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muh. Anwar (2004) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo”, yang mengangkat permasalahan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo.

3. Pengaruh Kinerja (X3) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan, ini menunjukkan bahwa kepuasan belum

memberikan pengaruh secara nyata terhadap kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan wahyuddin (2014) Pengaruh Disiplin, kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Kompetensi, kompensasi dan Kinerja akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar..
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, kepuasan dan Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyenda Yoga. 2013. *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kinerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi, Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- FathurrahmanZella, R. 2013. *Analisis Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Di Banjarnegara*. Skripsi, Surakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- GouzaliSaydam, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbata, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen: Dasar,pengertian, dan masalah EdisiRevisi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P.M. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2010. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: RafikaAditama.

- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. P.S. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setyaningsih, Sumarni, dan Ratnawati, RST (2009) "Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi" *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 1, No. 1, April 2009; 17-30.
- Simamora, Henry .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.