

## PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BARRU

Bustan<sup>1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Daddy Rahwadi Rahim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar  
e-mail: bustaniwan1708@gmail.com , ahmadmaryadi@gmail.com ,  
deddyrahwandi@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Barru. (2) Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden seluruh pegawai sebanyak 52 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru, dimana nilai signifikansi F sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru. (2) Variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru dilihat dari nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,590 dengan signifikansi 0,00.

**Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Kinerja**

### Abstract

*This study aims to (1) determine the effect of competence, discipline and job satisfaction simultaneously on employee performance at the Satpol PP Office of Barru Regency. (2) Analyze the most dominant variable affecting the employee performance at the Satpol PP Office of Barru Regency. This study used a quantitative approach with 52 respondents to all employees using data collection techniques through questionnaires, interviews and document review. The results showed that; (1) There is a positive and significant effect of competence, discipline and job satisfaction simultaneously on the performance of Satpol PP employees in Barru Regency, where the F significance value is  $0.00 < 0.05$ . This means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so that competence, discipline and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Satpol PP employees in Barru Regency. (2) Job satisfaction variable that has the most dominant influence on the performance of Satpol PP employees in Barru Regency is seen from the largest regression coefficient value of 0.590 with a significance of 0.00.*

**Keyword: Competence, Discipline, Job satisfaction, and Performance**

## PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat yang dibentuk dan disusun berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Satpol PP memiliki peran yang sangat besar sebagai garis depan dalam menentukan keberhasilan implementasi perda, dan pengawal pembangunan dalam roda pemerintahan daerah. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa Satpol PP dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya harus senantiasa memiliki kompetensi, kedisiplinan dan kepuasa kerja serta berorientasi pada masa depan dengan semangat pengabdian dan profesionalisme (Wardono, 2012).

Fenomena di lingkup kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten

Barru dalam kurun waktu satu tahun terakhir dalam situasi covid-19 senantiasa melaksanakan tugas melakukan operasi yustisi penggunaan masker sesuai protokol kesehatan menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, adanya pegawai yang jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, dan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, atau tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.

Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi yang tepat sesuai kebutuhan agar personil dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Senada dengan hal tersebut, Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula personil tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Sudarmanto (2009) menyatakan kompetensi merupakan atribut kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

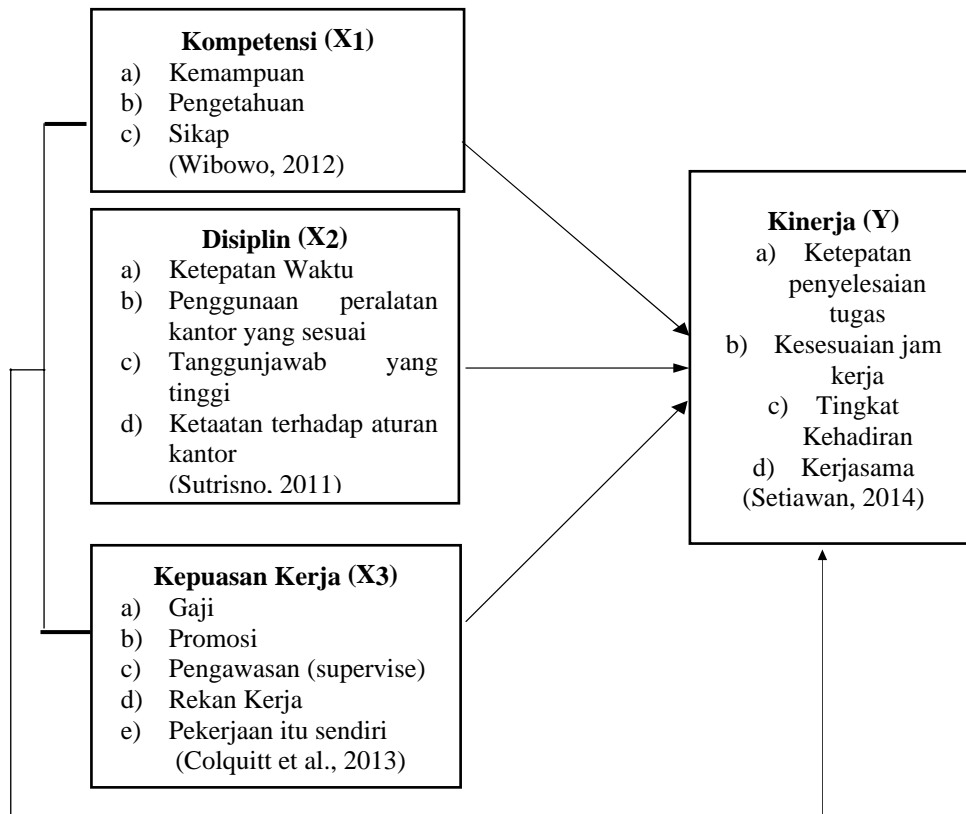
Hal lain yang juga turut mempengaruhi kinerja adalah memengaruhi kinerja personil adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur (Dessler, 1998). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan personil untuk menaati segala aturan di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, disiplin kerja merupakan satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur (Dessler, 1998). Selanjutnya, Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati segala aturan di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga

berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008:206).

**Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut :**



Berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat ada pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di Kantor Satpol PP Kabupaten Barru secara simultan.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan bahasa dari variabel-variabel dan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian kuantitatif terdapat 3 buah teknik metodologi yang digunakan, yaitu eksperimen, survey, dan *content analysis*. Sampel penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Personil yang berada di kantor Satpol PP yang memenuhi syarat yang dimaksud oleh peneliti hanya berjumlah 52 orang, oleh karena itu peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan hal yang pokok. Hasil kuesioner tersebut akan terjelma dalam angka-angka, tabel-tabel, analisis statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS Version 25 for Windows*. Teknik analisis regresi ini digunakan sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mencoba mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya. Dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 25 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variable yang meliputi kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Berganda

|       |                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 2.165                       | 13.086     |                           | .165  | .869 |                         |       |
|       | KOMPETENSI (X1)     | .850                        | .419       | .213                      | 2.028 | .048 | .940                    | 1.064 |
|       | DISIPLIN (X2)       | .664                        | .292       | .284                      | 2.277 | .027 | .669                    | 1.496 |
|       | KEPUASAN KERJA (X3) | 1.085                       | .258       | .529                      | 4.209 | .000 | .657                    | 1.522 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 2,165 + 0,850X_1 + 0,664X_2 + 1,085X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,165 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Barru mempunyai nilai sebesar 2.165.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.850 , 0.850 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru mempunyai nilai 0,850.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin (X<sub>2</sub>) sebesar 0,664 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru mempunyai nilai 0,664.
- 4) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 1,085 berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru mempunyai nilai sebesar 1.085.

Untuk menguji apakah hipotesa secara bersama-sama dalam penelitian ini yaitu kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 2: Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .708 <sup>a</sup> | .502     | .470              | 7.01691                    | .955          |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X3), KOMPETENSI (X1), DISIPLIN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2378.067       | 3  | 792.689     | 16.099 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2363.375       | 48 | 49.237      |        |                   |
|       | Total      | 4741.442       | 51 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X3), KOMPETENSI (X1), DISIPLIN (X2)

Uji validitas model yang dilakukan melalui uji anova dan didapatkan harga F regression = 16,099 dan signifikansi = 0,00, di mana signifikansi < 0,05, berarti persamaan yang diperoleh dapat menjelaskan pengaruh variabel kompetensi, disiplin, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Artinya kompetensi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). *Standard Error of Estimate* (SEE) atau standar eror adalah 7,0169 semakin kecil nilai akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi kinerja, karena kesalahan model yang semakin kecil.

Berdasarkan beberapa tabel 5.17, didapatkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah R = 0,708. Nilai ini menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan ketiga variabel independennya adalah kuat. Nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,502, berasal dari kuadrat nilai R (0,708)<sup>2</sup>. Hal ini berarti 50,2 % perubahan variabel kinerja disebabkan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan di tempat kerja, sedangkan sisanya (49,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Barru

Uji validitas model yang dilakukan melalui uji anova dan didapatkan harga F

regression = 16,099 dan signifikansi = 0,00, di mana signifikansi < 0,05, berarti persamaan yang diperoleh dapat menjelaskan pengaruh variabel kompetensi, disiplin, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Artinya kompetensi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ). Kekuatan hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah  $R = 0,708$ . Nilai ini menunjukkan bahwa korelasi atau keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan ketiga variabel independennya adalah kuat. Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi adalah 0,502, berasal dari kuadrat nilai  $R$  ( $0,708^2$ ). Hal ini berarti 50,2 % perubahan variabel kinerja disebabkan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan di tempat kerja, sedangkan sisanya (49,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel kontrak psikologis dan spiritualitas di tempat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmadiani dan Jusriadi (2018) yang ingin membuktikan pengaruh kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $P = 0.039 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,228, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $P = 0.002 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,554, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $P = 0.195 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,146, koefisien ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0.618 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

## **2) Variabel Kepuasan Kerja yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Barru.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel  $X_3$  (kepuasan kerja) berpengaruh paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai, dimana koefisien korelasi parsial sebesar parsial sebesar 0,590, dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,348 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang

menyumbangkan pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Satpol PP (Y).

Untuk mencapai kinerja kerja yang diharapkan maka variabel kepuasan kerja sangat diperlukan untuk diperhatikan. Kepuasan kerja meliputi pemberian gaji, tunjangan, penghargaan lain, atasan, rekan kerja, serta hal lain yang menjadi indikator seseorang pegawai merasa puas di tempat kerja sangat menunjang kinerja yang telah direncanakan secara matang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru, dimana nilai signifikansi F sebesar  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru. 2) Variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru dilihat dari nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,590 dengan signifikansi 0,00. Manajemen kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru perlu meningkatkan kompetensi dengan memberikan pelatihan atau pengembangan yang berkenaan dengan pekerjaan pegawai, melakukan sosialisasi tentang kedisiplinan bahkan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* bagi pegawai Satpol PP yang menjalankan disiplin dan tidak menjalankan dengan baik. Untuk variabel kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian secara adil segala hak dan kewajiban pegawai termasuk sistem kerja yang lebih mendukung, sehingga pegawai merasa puas dengan apa yang diperoleh di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rahmadiani & Jusriadi, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. *Jurnal Competitiveness*. ISSN: 1978-3035
- Colquitt et al. 2013. *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*. McGraw-Hill Higher Education
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rianda, M. (2017). Pengaruh Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada dinas perizinan Kota Yogyakarta. Yogyakarta. *Skripsi tidak diterbitkan*.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Penerbit

Salemba Empat.

Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5).

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; Pustaka Pelajar

Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organizational Development Journal*, 27 (7), 592-599.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction : Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications.

Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.