

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERLIAN EKA SAKTI TANGGUH MEDAN

Juliani<sup>1\*)</sup>

<sup>1)</sup>Dosen STIE IBBI Medan

<sup>\*)</sup>Email: julianilub@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of Job Satisfaction and Work Competence on employee performance at PT Berlian Eka Sakti Tangguh. The research method used is quantitative descriptive research. Data collection techniques with questionnaires (statements). Population and sample in the study were 82 respondents. The results of the discussion explained that the showed that each of the variables influence job satisfaction and work competency on employee performance at PT Berlian Eka Sakti Tangguh. The amount of Adjusted R Square value is 0.511 which means that the independent variables consisting of job satisfaction and work competence can explain employee performance by 51.1% and the remaining 48.9% are explained by other variables not included in the research model, such as job promotion, motivation, communication, etc.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Competence, Employee Performance

### 1. Pendahuluan

Seperti kita ketahui dalam organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitasnya, membutuhkan sumber daya manusia. Setiap perusahaan beroperasi mempunyai sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya, baik sumber daya manusia atau sumber daya yang bukan manusia. Kedua sumber ini saling menunjang atau sama lainnya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya kontribusi sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. suatu gejala yang dapat membuat rusaknya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja dimana timbul

gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan karyawan, rendahnya prestasi kerja. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil. Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkompoten, maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan (profit) yang ditargetkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. Berdasarkan pengamatan sebelumnya dan wawancara kepada beberapa karyawan di beberapa bagian bahwa adanya penurunan

kinerja para karyawan yang berada di dalam perusahaan.

## 2. Tinjauan Teoritis

### a. Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015:229), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Bangun (2012:327) kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima.

Menurut Edison, dkk (2016:213) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif didalam perusahaan.

### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan :

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turn over* kecil maka secara *relative* kepuasan karyawan baik

### c. Kompetensi

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Menurut Sutrisno (2012:203) kompetensi kerja ialah suatu kemampuan yang di landasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu ada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Selanjutnya Surya (2010:102) mengatakan kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan."

Selanjutnya Sedarmayanti (2011:53) mengemukakan pengertian kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

### d. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:204) indikator kompetensi kerja ialah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*),
3. Kemampuan/ketrampilan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Minat (*interest*)

### e. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan

pekerjaan (*job requirement*). Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### f. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234) ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

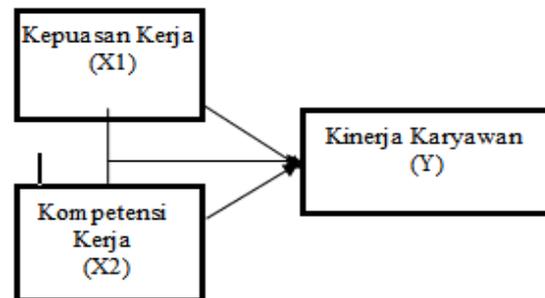
#### g. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam kegiatan didalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan karyawan yang berdisiplin dalam mematuhi aturan kerja dapat diharapkan jumlah pekerjaan karyawan dapat di selesaikan tepat waktu. Karyawam yang memiliki moral kerja dalam menerima kritikan dan saran untuk hasil pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya berkualitas. perputaran karyawan yang relative kecil dapat mendorong karyawan tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan mudah melakukan kerja sama.

Kompetensi kerja ialah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu ada persyaratan kerja yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan pemahaman dalam jabatannya dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan cepat. Kemampuan karyawan yang sesuai dengan jabatannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan benar. Nilai dan sikap yang baik yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan selalu

tepat waktu datang ke kantor. Karyawan mempunyai minat dalam bekerja sehingga mudah untuk bekerja dalam tim kerja.



#### 3. Metodologi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan r tabel terhadap r hitung. Nilai r hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *crobanch alpha* harus lebih besar dari 0,60. Nilai *crobanch alpha* pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

##### c. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan alat uji

statistik, yaitu uji *Kolmogorov simorv* menghasilkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,894 di atas tingkat signifikan 0,05.

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yaitu kepuasan kerja dan kompetensi kerja masing-masing sebesar 0,796. Jika dilihat dari VIF-nya, bahwa masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10 yaitu kepuasan kerja dan kompetensi kerja masing-masing 1,256. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya.

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

$$Y = 5,031 + 0,404 X_1 + 0,413 X_2$$

Apabila tidak ada nilai variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan kompetensi kerja, maka kinerja karyawan sebesar 5,031.  $Kepuasan\ Kerja = 0,508$ . Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,404. Dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.  $Kompetensi\ Kerja = 0,413$ . Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,413. Dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

#### f. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,884 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.

Variabel kompetensi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,805 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.

#### g. Uji F

Hasilnya dapat diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  dapat adalah 3,11, maka nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  maka uji simultan ini memenuhi kriteria  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $43,398 > 3,11$ ) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima variabel kepuasan kerja dan kompetensi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.

#### g. Koefisien Determinan

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511 artinya variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja dan kompetensi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti promosi jabatan, motivasi, komunikasi, dan sebagainya.

#### h. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. Hasil ini sejalan dengan menurut Edison, dkk (2016:217), karyawan yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Hal-hal yang seharusnya dipertahankan oleh perusahaan adalah kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan yang seharusnya ditingkatkan adalah karyawan mempunyai disiplin dalam mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan

mempunyai moral dalam bertindak dan bersikap di dalam lingkungan perusahaan.

Pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang terutama dari balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya seperti gaji, insentif dan ketidakpuasan karyawan juga dikarenakan penghargaan yang diberikan secara diskriminasi. Akibat ketidakpuasan ini banyak karyawan mempunyai kinerja yang mengalami penurunan dan terkadang juga menyebabkan karyawan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

#### **i. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2011:127), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Hal-hal yang seharusnya dipertahankan oleh perusahaan adalah pengetahuan yang dimiliki dapat membantu anda menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memahami pekerjaan masing-masing, dapat bekerja dengan metode sendiri sehingga lebih efektif dan bernilai dan bekerja sesuai apa yang diminati. Sedangkan yang seharusnya ditingkatkan adalah dapat bekerja sesuai keterampilan atau kemampuan yang dimiliki dan mempunyai sikap atau perilaku dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan dalam perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan dipengaruhi oleh kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan karyawan belum dapat bekerja maksimal dikarenakan belum ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan bekerja tidak efektif yang terlihat dari banyaknya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga harus merevisi lagi pekerjaan tersebut.

#### **j. Pengaruh Kepuasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa kepuasan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian

Eka Sakti Tangguh Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Ali Sahab (2014) menjelaskan bahwa kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan kepuasan kerja.

Besarnya koefisien determinasi yang didapat ialah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511 artinya variabel independen yang terdiri dari kompetensi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti promosi jabatan, motivasi, komunikasi, dan sebagainya.

Berdasarkan survey yang dilakukan sebelumnya adapun masalah kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan rajin datang ke kantor. Penurunan ini terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan dari Tahun 2017.

### **5. Kesimpulan Dan Saran**

#### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa kepuasan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.

#### **b. Saran**

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki untuk variabel kepuasan kerja adalah karyawan mempunyai disiplin dalam mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan mempunyai moral dalam bertindak dan bersikap di dalam lingkungan perusahaan.

2. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki untuk variabel kompetensi kerja adalah dapat bekerja sesuai keterampilan atau kemampuan yang dimiliki dan mempunyai sikap atau perilaku dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan dalam perusahaan.
3. Hal-hal yang seharusnya diperbaiki untuk variabel kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dan kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya..

#### Daftar Pustaka

- Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Edison, Emron Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hamali. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lotunanin, Alamsyah, Dkk. 2014. *The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi)*. Jurnal.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priyatno. Duwi. 2011. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Rahmah Ismail, Syahida Zainal Abidin. 2010. *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector*. International Journal of Business and Management Invention. Sulawesi.
- Rivai, Veitzhal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Shahab, Ali, Moh. 2014. *The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 2. Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Surya, Wijayanto. 2010. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

