
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus : PT. Berkat Sentosa Gemilang)**

Yudhistira Adwimurti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof Dr. Moestopo (Beragama)
yadwimurti@gmail.com

Abstract *This study deals with employee satisfaction and performance. The purpose of this paper is to know how the influence of compensation and competency on job satisfaction, and its impact on employee performance at PT. Berkat Sentosa Gemilang. This study uses descriptive quantitative research methods, by using correlation analysis, multiple linear regression and path analysis, with a sample size of 50 respondents. On the whole, the compensation gained significant influence on job satisfaction. Competencies are a significant influence on job satisfaction. Compensation have significant influence on employee performance. Competence contains significant influence on employee performance. Job satisfaction contains significant influence on employee performance.*

Keywords: *compensation, competence, job satisfaction, employee performance, PT. Berkat Sentosa Gemilang.*

Abstrak Studi ini berkaitan dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Sentosa Gemilang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan analisis korelasi, regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan ukuran sampel 50 responden.

Secara keseluruhan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, PT. Berkat Sentosa Gemilang.*

PENDAHULUAN

PT. Berkas Sentosa Gemilang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa property, dalam menjalankan bisnisnya PT. Berkas Sentosa Gemilang mengandalkan kinerja sebagai penggerak jalannya perusahaan. Dalam penelitian ini, pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja setiap karyawan. Karyawan mengharapkan kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Selanjutnya kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Alasannya yang menjadi dasar dalam penelitian ini bahwa Sumberdaya Manusia mempunyai peran yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Dimana dalam suatu perusahaan, Sumberdaya Manusia yang terdiri dari kebijakan perusahaan dan karyawan merupakan suatu permasalahan, serta termasuk faktor penentu yang cukup penting bagi perusahaan.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui: 1). pengaruh kompensasi dan kompetensi (langsung dan tidak langsung) terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dan 2). Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN ANALISIS

Kajian Pustaka

Malayu Hasibuan (2014: 118): “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Mulyadi (2015:11) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/ organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/ perusahaan.

Menurut Tyson dalam Priansa (2014:254), istilah kompetensi biasa dipergunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan. Kompetensi dapat bersifat spesifik seperti yang kita sarankan di sini untuk menggambarkan spesifikasi orang atau berifat generik, yaitu jenis pekerjaan tertentu (misalnya manajerial yang bekoja pada level yang berbeda), bagi suatu organisasi. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, peiigwnKuigaii dan pelatihan, semuanya didasarkan pada standar kineija yang efektif.

Martin dalam Priansa (2014:254) menyatakana bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Sedangkan Elliot dan Dweck menyatakan bahwa Kamus Webster dan Kamus Bahasa Inggris Oxford

mendefinisikan kompetensi sebagai kondisi atau kualitas dari, kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas. Kompetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas yang dimiliki pegawai (Priansa, 2014:254).

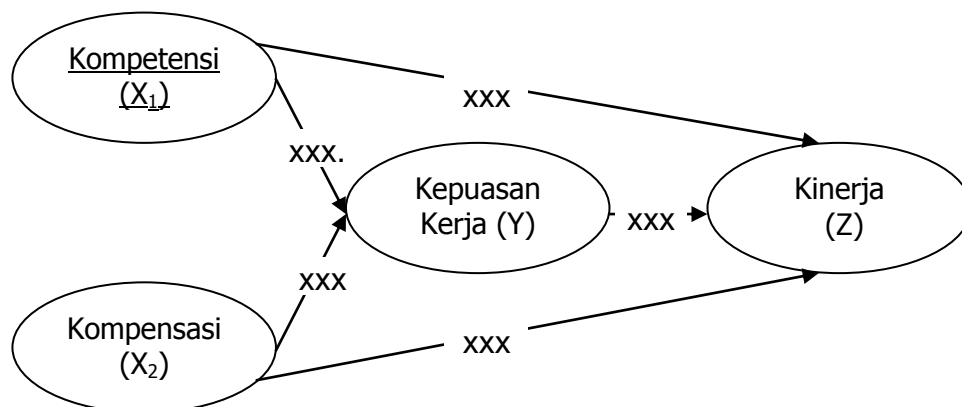
Robbing dan Judge memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya (Wibowo, 2015:132). Sedangkan McShanedan Von Glinow memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan (Wibowo, 2015:132).

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Moeherianto (2012: 69) mengemukakan arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Kerangka Pemikiran.

Dalam rangka pelaksanaan studi ini, digunakan metodologi Analisis Jalur atau *Path Analysis* dan menggunakan cara berpikir seperti di bawah ini:



Keterangan:

- A : Kekuatan Pengaruh X₁ terhadap Y
- B : Kekuatan Pengaruh X₂ terhadap Y
- C : Kekuatan Pengaruh X₁ terhadap Z
- D : Kekuatan Pengaruh X₂ terhadap Z
- E ; Kekuatan pengaruh X₁ dan X₂ melalui Y terhadap Z

Analisis.

Uji Validitas dan Reliabilitas Pretest

Menurut Priyatno (2011:42) **Uji validitas** item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi Pearson atau metode *corrected item-total correlation*. Pada uji validitas di penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation*.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga dilakukan pada kedua variabel bebas maupun variabel terikat. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya, diperoleh hasil -hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

No.	Variabel	<i>Cronbach's α</i>	<i>r</i> kritis	Keterangan
1	Kompetensi	0.959	0.6	Reliabel
2	Kompensasi	0.943	0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.972	0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.946	0.6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis, 2018.

Nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang diperoleh adalah variabel Kompensasi menunjukkan r_{α} 0,959, variabel Kompetensi menunjukkan r_{α} 0,955, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan r_{α} 0,972 dan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan r_{α} 0,946. Dengan demikian karena nilai ini lebih besar dari batasan 0,6, maka keempat variabel diatas dapat dinyatakan reliable.

Evaluasi Pengukuran Setiap Konstruk (CFA).

Berikutnya akan dilakukan analisis model fit dengan kriteria model fit seperti GFI (*Goodness of Fit Index*), Adjusted GFI (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), CFI (*Comparative of Fit Index*), dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) baik untuk model dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (latent variable) dengan *Confirmatory Factor Analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

Variable Kompetensi (X_1)

Hasil uji CFA variabel Kompetensi Kerja terhadap model secara keseluruhan (overall). Hasil uji konstruk variabel Kompetensi dievaluasi berdasarkan *Goodness of Fit Index* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya. Hasil uji model dievaluasi berdasarkan *goodness of fit index* pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Evaluasi Kriteria Variabel Kompetensi

Ukuran GOF	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
X2- Chi-Square	Diharapkan Kecil	20.34	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.130	Good Fit
Goodness-of-Fit Index (GFI)	≥ 0.90	0.915	Good Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	≥ 0.90	0.831	Marginal Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.90	0.989	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0.90	0.915	Good Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	≥ 0.90	0.983	Good Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RSMEA)	≤ 0.80	0.052	Good Fit
Root Mean Square Residuan (RMR)	≤ 0.05	0.019	Good Fit

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Dari tabel di atas terlihat bahwa model pengukuran variabel Kompetensi telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari sepuluh criteria fit yang ada, semuanya telah memenuhi kriteria. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model CFA Kompetensi dapat diterima.

Variable Kompensasi (X_2)

Hasil uji CFA variabel Kompensasi terhadap model secara keseluruhan (overall). Hasil uji konstruk variabel Kompensasi dievaluasi berdasarkan goodness of fit index pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Hasil uji model dievaluasi berdasarkan *goodness of fit index* pada tabel di bawah ini dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 2
Evaluasi Kriteria Variabel Kompensasi

Ukuran GOF	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
X2- Chi-Square	Diharapkan Kecil	11.92	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.192	Good Fit
Goodness-of-Fit Index (GFI)	≥ 0.90	0.942	Good Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	≥ 0.90	0.836	Marginal Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.90	0.990	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0.90	0.943	Good Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	≥ 0.90	0.978	Good Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RSMEA)	≤ 0.80	0.063	Good Fit
Root Mean Square Residuan (RMR)	≤ 0.05	0.017	Good Fit

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Tabel di atas menunjukkan bahwa model pengukuran variabel Kompensasi telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari sepuluh criteria fit yang ada, semuanya telah memenuhi kriteria. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model CFA Kompensasi dapat diterima.

Variable Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji CFA variabel Kepuasan Kerja terhadap model secara keseluruhan (overall). Hasil uji konstruk variabel Kepuasan Kerja dievaluasi berdasarkan *Goodness of Fit Index* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Hasil uji model dievaluasi berdasarkan *goodness of fit index* pada tabel di bawah ini dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 3
Evaluasi Kriteria Variabel Kepuasan Kerja

Ukuran GOF	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
X2- Chi-Square	Diharapkan Kecil	19.54	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.149	Good Fit
Goodness-of-Fit Index (GFI)	≥ 0.90	0.917	Good Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	≥ 0.90	0.824	Marginal Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.90	0.984	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0.90	0.932	Good Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	≥ 0.90	0.984	Good Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RSMEA)	≤ 0.80	0.055	Good Fit
Root Mean Square Residuan (RMR)	≤ 0.05	0.017	Good Fit

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Tabel di atas menunjukkan bahwa model pengukuran variabel Kepuasan Kerja telah menunjukkan adanya *model fit* atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari sepuluh *criteria fit* yang ada, semuanya telah memenuhi kriteria. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model CFA Kepuasan Kerja dapat diterima.

Variable Kinerja Karyawan (Z)

Hasil uji CFA variabel kinerja karyawan terhadap model secara keseluruhan (overall). Hasil uji konstruk variabel kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan *goodness of fit index* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Hasil uji model dievaluasi berdasarkan *goodness of fit index* pada tabel di bawah ini dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 4
Evaluasi Kriteria Variabel Kinerja Karyawan

Ukuran GOF	Cut-off Value	Nilai	Keterangan
X2- Chi-Square	Diharapkan Kecil	25.53	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.110	Good Fit
Goodness-of-Fit Index (GFI)	≥ 0.90	0.905	Good Fit
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	≥ 0.90	0.815	Marginal Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.90	0.990	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	≥ 0.90	0.912	Good Fit
Tucker-Lewis Index (TLI)	≥ 0.90	0.984	Good Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RSMEA)	≤ 0.80	0.047	Good Fit
Root Mean Square Residuan (RMR)	≤ 0.05	0.017	Good Fit

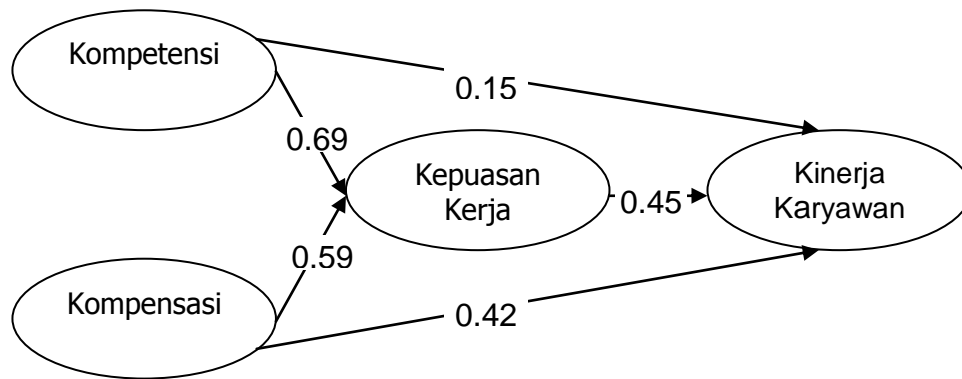
Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Tabel di atas menunjukkan bahwa model pengukuran variabel kinerja karyawan telah menunjukkan adanya *model fit* atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari sepuluh *criteria fit* yang ada, semuanya telah memenuhi kriteria. Dengan demikian model di atas menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model CFA kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan uji kecocokan model struktural seluruh variabel diperoleh hasil bahwa untuk model dapat dikatakan *good fit* karena memenuhi beberapa kriteria yang diwajibkan dalam pengukuran model dengan SEM. Pada ukuran GOF keseluruhan pengukuran memiliki nilai *good fit* yaitu GFI, CFI, NFI, TLI, RMSEA dan RMR sedangkan nilai AGFI nya *marginal fit*. Suatu model dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang kurang baik apabila $AGFI \leq 0,80$ (Wijanto, 2008). Akan tetapi, dalam model yang kompleks, hal tersebut masih bisa diterima asal GFI tidak $\leq 0,70$ (Judge & Hulin, 1993 dalam Katou, 2008).

Pembahasan

Dari hasil uji signifikansi di atas, diperoleh hasil bahwa data penelitian dapat digunakan dalam proses selanjutnya karena hubungan antarvariabel menunjukkan hasil signifikan dan linier. Setelah koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, koefisien jalur dapat dihitung. Adapun hasil pengujian dapat digambarkan sebagai berikut:



Adapun temuan yang diperoleh dan pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan temuan dapat dikatakan bahwa meningkatnya Kompetensi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Berkat Sentosa Gemilang;
2. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan temuan dapat dikatakan bahwa meningkatnya Kompensasi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Berkat Sentosa Gemilang;
3. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Berdasarkan temuan dapat dikatakan bahwa meningkatnya Kepuasan Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Berkat Sentosa Gemilang;
4. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kompetensi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan temuan dapat dikatakan bahwa meningkatnya Kompetensi akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkat Sentosa Gemilang;
5. Terdapat pengaruh langsung dan positif Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan temuan dapat dikatakan bahwa meningkatnya Kompensasi akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Berkat Sentosa Gemilang.

PENUTUP

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variable (Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan di antara variable-variable Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y), menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja (Y) merupakan variable yang paling kuat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan perusahaan hendaknya terus memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan-karyawannya dan menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan di masa perekonomian yang sedang berlangsung saat ini, agar tujuan organisasi dapat semakin tercapai dan karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa tetap dihargai kerja kerasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2. Hal:173-184.
- Edward, Johannes & Rofi'i, Muchid. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2, No. 2. Hal:141-152.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafanti, Oktina, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol. 4, No. 1. Hal:164-173.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Delapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juanim, 2004. *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran*, Bandung: Universitas. Pasundan.
- Luthans, Fred. 1997. *Organizational Behavior*, Third Edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Nursalam. 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta : JNPKKR POGI dan Yayasan Bina Pustaka.
- Priansa, Donni J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan & Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Setiadi. 2007. *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. Jurnal Economia, Volume 11, Nomor 2. Universitas PGRI Ronggolawe, Tuban.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.