

**KINERJA PEGAWAI: DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI  
DAN KOMPETENSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
PEMEDIASI  
(Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman  
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Titi Laras  
Universitas Janabadra  
E-mail: [titilaras@janabadra.ac.id](mailto:titilaras@janabadra.ac.id)

Bambang Jatmiko  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
E-mail: [bambang.jatmiko@umy.ac.id](mailto:bambang.jatmiko@umy.ac.id)

Edukasih Wawuru  
Universitas Janabadra  
E-mail: [edukasiwawuru@gmail.com](mailto:edukasiwawuru@gmail.com)

**ABSTRAK**

Salah satu fungsi utama pemerintah adalah memberikan pelayanan publik sebagai wujud tugas umum pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Seiring dengan itu, pembangunan aparatur sipil negara dilakukan secara berkesinambungan, sehingga dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel berdasarkan teknik sampling jenuh atau sensus dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman yang berkunjung sebanyak 137 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. komitmen organisasi dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini penulis menyarankan agar Sekretariat Daerah Khusus Kabupaten Sleman Yogyakarta dapat mengoptimalkan komitmen organisasi, kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Keywords:** *Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

**ABSTRACT**

*One of the main functions of government is to provide public services as a manifestation of the general task of government to realize the welfare of the community. Along with this, the development of the state civil apparatus is carried out continuously, so that it can become an efficient and effective, clean and authoritative tool. This research aims to determine the effect of organizational commitment and competence on employee performance mediated*



*Jurnal Perilaku Dan  
Strategi Bisnis*

*Vol.9 No.2, 2021*

*Hal. 110 - 123*

*by job satisfaction at the regional secretariat of Sleman Regency, Yogyakarta Special Region. In this research using quantitative methods. Placing the sample based on the saturated sampling technique or census with the population in this research being all permanent employees at the regional secretariat of Sleman Regency who visited 137 people. The results of the study indicate that organizational commitment and competence have a positive effect on job satisfaction. organizational commitment and has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the effect of organizational commitment on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of competence on employee performance. From this research the authors suggest that the regional secretariat of the Special Sleman Regency, Yogyakarta can optimize organizational commitment, job satisfaction to improve employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pemberlakuan otonomi daerah sesuai dengan Undang - Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah diharapkan dapat memberikan keleluasaan kepada daerah dalam membangun daerah melalui usaha-usaha yang sejauh mungkin mampu meningkatkan kemandirian daerah melalui peningkatan sumber daya alam dan peningkatan sumber daya manusia.

Kelancaran pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan kinerja pemerintah Aparatur Sipil Negara. Dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 "Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan Aparatur Sipil Negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah terbagi dalam 3 (tiga) asisten yaitu, asisten Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat membawahi Bagian Administrasi Pemerintahan, Bagian Hukum, dan Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat. Asisten Bidang Ekonomi dan Pembangunan membawahi Bagian Administrasi Perekonomian, Administrasi Pembangunan, dan Bagian Layanan Pengadaan, serta Asisten Bidang Administrasi Umum membawahi Bagian Organisasi, Bagian Umum, dan Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol. Berikut jumlah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah.

**Tabel 1. Data Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta**

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Pemerintahan	10
2	Bagian Hukum	14
3	Bagian Kesejahteraan Rakyat	10
4	Bagian Perekonomian	13
5	Bagian Pembangunan	10
6	Bagian Pengadaan/Jasa	19
7	Bagian Organisasi	14
8	Bagian Umum	30
9	Bagian Hukum dan Protokol	17
	Jumlah	137

Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman (2021)

Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ada tiga dimensi yang terpisah, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bola Adekola, (2012) hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizky Natassia (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hutapea dan Thoha (2008), kompetensi sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul, sehingga pegawai yang berkompeten dapat dilandasi perilaku yang berprestasi. Kompetensi dapat diukur dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil yang dirasakan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang berarti. Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu, untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Ada enam dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Le Thi Minh Loan (2020) hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah (2020) hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ronny Edward dan Lila Maria Kaban (2020) hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Galih Rudi Prasyanto (2017) dengan hasil penelitian menyatakan Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitiannya adalah **"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta)"**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Istimewa Yogyakarta, Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap

kinerja pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Model konsep dalam penelitian ini menghubungkan antara variable komitmen organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Sikap komitmen organisasi dapat dipandang penting untuk dipahami dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Locke dalam Marcellus (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) dengan menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Edi Wibowo dan Wiwik Susilowati (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda dan olah raga, kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Grobogan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

**Hipotesis 1:** Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan oleh Bogner dan Thomas (1994) bahwa "Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi." Menurut Robbins (2006), bahwa "Pekerja yang kompeten adalah pekerja yang puas karena literatur menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja." Hal ini didukung oleh hasil penelitian Umi Narimawati (2006:18) bahwa kompetensi yang terdiri dari kompetensi intelektual, emosional dan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mitja Gorenak, Tomi Špindler and Boštjan Brumen (2019) menunjukkan kompetensi manajer berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Fauzi, Mochammad Reza (2016) menyatakan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafni Rizanuddin Nur (2013) dengan menunjukkan secara parsial diperoleh bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ismiasih, Winarti (2015) dengan menyatakan

kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Fatmawati Jakarta.

Mendasarkan beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

**Hipotesis 2:** Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Greenberg dan Baron (2003:160) Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Luthans (2006:249), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lain motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bonar Sahala Situmeang (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang pematangsiantar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dessy Wahyuni (2020) dengan menunjukkan bahwa loyalitas, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lamminar Hutabarat (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

**Hipotesis 3:** Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Wibowo (2010) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009:289).

Penelitian yang dilakukan oleh Halil Zaim, Mehmet Fatih Yasar, Ömer Faruk Ünal (2013) dengan mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara

kompetensi dengan kinerja individu. Marlina Budhiningtias Winanti (2011) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018) menunjukkan Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra (2016) menunjukkan Kompetensi dan Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga sumber daya manusia yang merupakan aset harus ditingkatkan kompetensinya.

**Hipotesis 4:** Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sebagai suatu sikap, maka kepuasan kerja akan memiliki dampak terhadap perilaku (tindakan) seseorang. Menurut Robbins (2003) dalam Sayekti dkk (2011) kepuasan kerja dan kinerja terdapat korelasi yang cukup kuat. Selanjutnya apabila dilihat pada tingkat organisasi juga ditemukan dukungan untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja, diketahui bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Dalam kaitan kepuasan kerja dengan kinerja, Luthans (2011) menyatakan bahwa meskipun hasil analisis dari berbagai riset menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat, namun tidak sebesar pengaruh dari sifat individu terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ezeanyim, Ekene Ezinwa, Ufoaroh, Ebele Therasas and Ajakpo (2019) dengan menunjukkan Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpitasari Dan Ricky Togi Sibuea (2019) menunjukkan Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Titi Laras dan Fathonah Eka Susanti (2021) menunjukkan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Reina Damayanti (2015) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya apabila pemberian kepuasan kerja rendah maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

**Hipotesis 5:** Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Menumbuhkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan arti penting bagi organisasi karena hal tersebut memberikan kontribusi positif pada kinerja suatu organisasi. Badjuri (dalam Arifah dan Romadhon, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Robbins; O'Reilly; Steers dan Porter, dalam Sopiah 2008).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gilang Nugroho, Zulfadil dan Raden Lestari Garnasih (2019) dengan menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana Dihan (2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan merasa puas maka hal tersebut akan meningkatkan besarnya kepuasan kerja antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

**Hipotesis 6:** Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

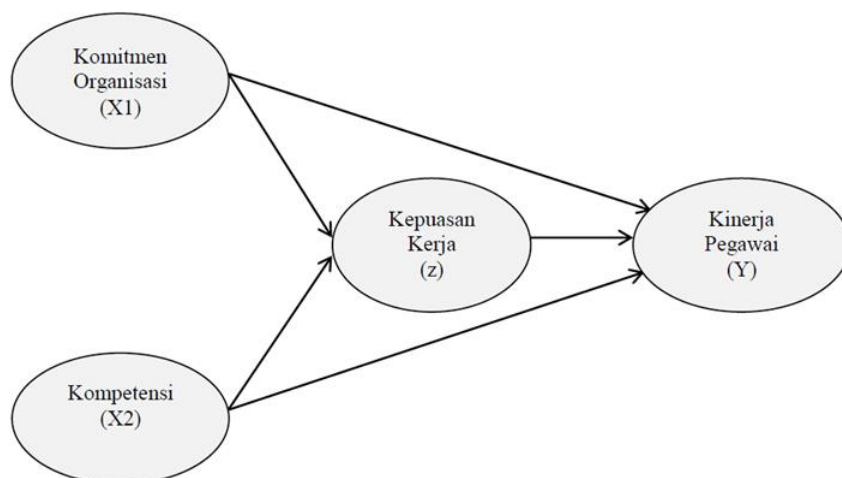
Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berprestasi yang tinggi pasti mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dessler, Gary (2011), kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Ikhsan, Andi Reni, dan Wardhani Hakim (2019) menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Made Galuh Ginanti, Mahlia Muis, dan Maat Pono (2018) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan merasa puas maka hal tersebut akan meningkatkan besarnya kepuasan kerja antara kompetensi terhadap kinerja.

**Hipotesis 7:** Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dari uraian tersebut maka muncullah skema paradigma penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Paradigma penelitian

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pokok bahasan atau variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas (independent variable) adalah komitmen organisasi dan kompetensi sedangkan variabel tidak bebas (dependent variable) adalah kinerja pegawai. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Objek yang akan diteliti adalah variabel-variabel tersebut. Subjek atau sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer artinya data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Data sekunder merupakan cara pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka baik berupa buku, majalah, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungan dengan materi kajian. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan dokumentasi dan studi pustaka. Adapun cara yang dilakukan oleh peneliti, meminta data-data yang telah dibukukan sebelumnya, misal: data jumlah karyawan, data pendapatan tahun yang lalu, data laporan keuangan, data perkembangan koperasi. Di samping itu, peneliti juga mencari data pendukung melalui instansi terkait dan pustaka.

Dalam penelitian ini Jenis penelitiannya adalah penelitian sensus (penelitian populasi). Pengertian teknik sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2001) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman yang berjumlah 137 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Untuk analisis datanya digunakan SEM dengan bantuan Amos 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Instruman dan Data

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghozali (2017), data dikatakan valid apabila nilai factor loading  $>0,5$ . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai  $> 0,5$ .

Ghozali (2017) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai construct reliability  $>0,7$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai C.R pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

**Tabel 2. Menilai *Goodness of Fit***

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
Significance Probability (p)	$\geq 0,05$	0,003	Marginal
CMIN/DF	$< 2,000$	1,114	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,781	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,756	Marginal
TLI	$\geq 0,90$	0,977	Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,979	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,033	Fit

Berdasarkan Hasil pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai



kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,144 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

*Goodnes of Fit Indeks* (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,781. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,756. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,977 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

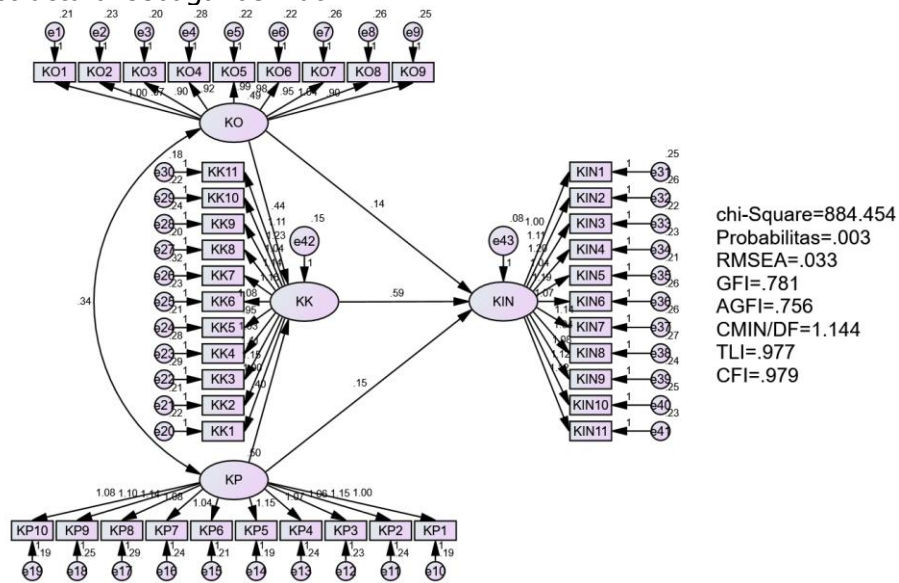
CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,979 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal inimenunjukkan model penelitian fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,033 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural**

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Persamaan Struktural

**Pembahasan**

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model, maka bisa dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

**Tabel 3. Hubungan antar variabel**

			Estimate	S.E	C.R	P	Hipoteses
Komitemen Organisasi	→	Kepuasan Kerja	0,438	0,081	5,407	0,000	Positif Signifikan
Kompetensi	→	Kepuasan Kerja	0,400	0,079	5,067	0,000	Positif

Komitmen Organisasi	→	Kinerja Pegawai	0,144	0,070	2,052	0,040	Signifikan
Kompetensi	→	Kinerja Pegawai	0,149	0,067	2,227	0,026	Signifikan
Kepuasan Kerja	→	Kinerja Pegawai	0,593	0,096	6,159	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,438 dan nilai C.R 5,407 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bola Adekola, (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013), Edi Wibowo Dan Wiwik Susilowati (2010), dan Rizky Natassia (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,400 dan nilai C.R 5,067 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara kompetensi dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mitja Gorenak, Tomi Špindler and Boštjan Brumen (2019) menunjukkan bahwa kompetensi manajer berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, Mochammad Reza (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hafni Rizanuddin Nur (2013), Ismiasih, Winarti (2015) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,144 dan nilai C.R 2,052 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,040 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan "Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lamminar Hutabarat (2020), Dessy Wahyuni (2020), Bonar Sahala Situmeang, Darwin Lie, Marisi Butarbutar dan Sudung Simatupang (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K. Tobing (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,149 dan nilai C.R 2,227 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan "Komptensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halil Zaim, Mehmet Fatih Yasar, Ömer Faruk Ünal (2013) hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja individu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti (2011) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018), I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra (2016) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,593 dan nilai C.R 6,159 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga hipotesis kelima yang menyatakan "Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ezeanyim, Ekene Ezinwa, Ufoaroh, Ebele Theresas and Ajakpo (2019), Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpitasari dan Ricky Togi Sibuea (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Titi Laras dan Fathonah Eka Susanti (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Reina Damayanti (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

**Tabel 4. Standardized Direct Effects (Group number 1-Default model)**

	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	,427	,465	,000	,000
Kinerja Pegawai	,168	,161	,626	,000

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

**Tabel 5. Standardized Indirect Effects (Group number 1-Default model)**

	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	,000	,000	,000	,000
Kinerja Pegawai	,267	,291	,000	,000

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, yaitu sebesar  $0,161 < 0,291$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin karyawan merasa puas maka hal tersebut akan meningkatkan besarnya kepuasan kerja antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan "Kepuasan kerja mampu memediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja, dan Yeni Absah (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Gilang Nugroho, Zulfadil dan Raden Lestari Garnasih (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Le Thi Minh Loan (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana Dihan (2017) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman**

Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, yaitu sebesar  $0,168 < 0,267$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin karyawan merasa puas maka hal tersebut akan meningkatkan besarnya kepuasan kerja antara kompetensi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan "Kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa

Yogyakarta" diterima dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi dengan kinerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf Ronny Edward dan Lila Maria Kaban (2020), Galih Rudi Prasyanto (2017) hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh M. Ikhsan, Andi Reni, dan Wardhani Hakim (2019) hasil penelitian menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Made Galuh Ginanti, Mahlia Muis, dan Maat Pono (2018) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2014, *Menjadi Eksekutif Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Yogyakarta: Andi.
- Allen, N. J, J.P., Meyer, 1997, *Commitment in The Workplace Theory Research and Applicatio*,. California: Sage Publications.
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bupati Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. (2016). *Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11, Tahun 2016, Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman*.
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid. 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gibson, James I., Jhon M. Ivancevich dan James H Donnelly, Jr., 2006, *Organisasi: Perilaku, Strulctur, dan Proses*, (Terjemahan Agus Dharma), Jakarta: Erlangga.
- Hair, Joseph F et al., 2010, *MultiVariate Data Analysis*, Fifth Edition, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Mengukur Kepuasan Kerja*, Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Jakarta: Penerbit Grassindo.

- 
- Hasibuan, 2014, Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna, Thoha, 2008, Kompetensi Plus, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Laras, Titi dan Susanti, Fathonah Eka, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta), Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, Vol 9, No.1, (2021), hal. 46-60
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhlis, Sudarman, 2005, Kinerja dan Penilaian Kerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Intan Pariwara
- Palan, R, 2017, Competency Management. Teknik Mengimplikasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi, Penerjemah: Octa Melia Jalal, Jakarta: Penerbit PPM.
- Panggabean, Mutiara S, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang RI Nomor 5, Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Ramelan, 2003, Kompetensi Kinerja, Bandung: UPI Press
- Ristanta, Budi, 2019, Pengaruh Komunikasi dan Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Survei Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis, Fakultas Ekonomi Universtas Janabadra Yogyakarta.
- Rivai dan Basri, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2006, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2008, Organizational Behavior (Perilaku Organisasi), Edisi ke-12, Penerbit: Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Gramedia.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengebangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: Alfabeta
- Summa dan Lesa, 2013, Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention yang dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumi putera Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No. 2, (2016), 870-897.
- Wahyuni , Dessy, 2020, Pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol 2 No.1 (Feb 2020), ISSN. 0216-4930.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013, Perilaku dalam Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijaya, Tony, 2009, Analisis Structural Equation Model Menggunakan Amos, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Yani, H. M., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Mitra Wacana Media.
-