

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru)

Lola Sulistia¹⁾

1) Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract, *This study aimed to analyze the effect of competence and career development to job satisfaction through employee motivation Main Branch Bank Riau Pekanbaru. Job satisfaction is one of the human output of a series of processes in organizational behavior. This attitude is fueled by motivation, competency and career development. Motivation affects the behaviors of employees, and job satisfaction. Competence is one reason that causes motivated employees, but it also affects the career development of employee motivation. The analysis tool used is path analysis. To test the effect of variable partially used test of significance using the partial effect of α 5%. To test the effect of mediation used path analysis (Test Path). The object of this study are employees of Bank Riau Riau Main Branch Pekanbaru, with a sample or respondents were 110 people. The conclusion of this study is variable competence and career development of positive and significant impact on work motivation variable, the variable competence and career development of positive and significant impact on job satisfaction variables. From the results of this research can be pursued to increase job satisfaction in the neighborhood Banki Riau Riau Main Branch Pekanbaru by implementing competency and career development for correct and enhance work motivation, as one of the maintenance effort of human resources within the organization*

Keywords: *competence, career development, motivation and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarki serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan/diinginkan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi ini, peran sumber daya manusia menjadi elemen yang paling penting. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Peranan Bank Riau Kepri berpengaruh dengan peningkatan perekonomian daerah, ini sesuai dengan visi Bank Riau Kepri yaitu sebagai perusahaan perbankan yang mampu berkembang dan terkemuka di daerah, memiliki manajemen yang profesional dan mendorong perekonomian daerah sehingga dapat mememberdayakan perekonomian rakyat.

Riset kepuasan pegawai adalah riset yang dilakukan Divisi Human Capital secara menyeluruh dan mengukur semua aspek kepuasan kerja dan komitmen karyawan PT. Bank Riau Kepri. Beberapa parameter yang digunakan yaitu:

- *Autonomy* (otonomi pekerjaan)
- *Role Clarity* (Kejelasan peran)
- *Communication* (komunikasi)
- *Management style* (gaya kepemimpinan)
- *Performance Feedback* (penilaian kinerja)
- *Career Development* (Pengembangan Karir)

Tingkat Kepuasan Kerja (Corporate Organizational & Climate Index) PT. Bank Riau Kepri Tahun 2011-2014

Tabel 1

Parameter	Tahun				Prediket
	2011	2012	2013	2014	
<i>Autonomy</i>	2,87	2,99	2,86	2,85	Cukup
<i>Role Clarity</i>	3,81	3,86	3,80	3,85	Baik
<i>Communication</i>	3,87	3,91	3,59	3,66	Baik
<i>Management Style</i>	3,80	3,86	3,69	3,87	Baik
<i>Performance Feedback</i>	3,59	3,73	3,61	3,75	Baik
<i>Career Development</i>	3,78	3,81	3,77	3,68	Baik

Sumber: Div. Human Capital PT. Bank Riau Kepri 2014

Dari tabel diatas terlihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan bank Riau menurun dari tahun 2011 hingga tahun 2014, karyawan lebih banyak menunjukkan ketidaksetujuannya terhadap proses pengembangan karir dan Otonomi pekerjaan (Autonomy).

Menurut Rowland dan Rowland dalam Nursalam (2002) dalam meningkatkan kepuasan kerja didasarkan pada faktor-faktor motivasi yang meliputi:

- a. Keinginan untuk peningkatan
- b. Percaya bahwa gaji yang didapat sudah mencukupi
- c. Memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan
- d. Umpan balik
- e. Kesempatan untuk mencoba
- f. Instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan keberhasilan.

Karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang baik jika didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah motivasi kerja. Simamora (2004), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapailah kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali sehingga lebih kuat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ida Ayu Brahmawati dan Agus Supriyatno (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Septya

Ningsih Ekayadi (2009) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan harus memiliki keinginan dan kepuasan kerja yang kuat untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya serta keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan.

Dengan adanya pengembangan karyawan ini dapat mempengaruhi prestasi kerja serta motivasi karyawan sehingga akan meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Karakteristik individu (khususnya kemampuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Lumbanraja, 2007).

Berdasarkan gambaran fenomena yang telah diuraikan pada bagian latar belakang tersebut diatas, maka masalah-masalah yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui

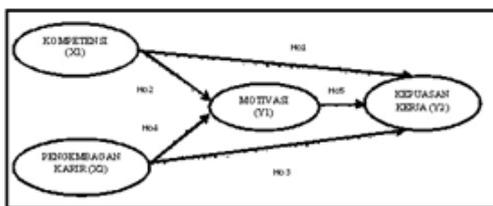
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru)

motivasi Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru?

KERANGKA TEORI

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta fenomena di lapangan maka penulis berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan. Lebih sederhana kerangka pemikiran ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar: Kerangka Pemikiran



Berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian beserta dukungan teoritis dan empiris sebagai berikut:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja
- H₂ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja
- H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₄ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₆ : Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi
- H₇ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut:

- a. Mengamati (observasi) langsung terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru
- b. Menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan memberikan kepada

- karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru sebagai responden
- c. Melakukan wawancara (*interview*) kepada orang yang berwenang memberi data dan informasi di Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru
- d. Melakukan studi dokumentasi dengan mencari data pada dokumen-dokumen yang ada di Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antar variabel brbas (X) yakni kompetensi dan pengembangan karir terhadap variabel terikat (Y) yakni Motivasi dan kepuasan kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Sedangkan metode verivikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur).

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru berjumlah 110 orang. Untuk menentukan karyawan yang dijadikan sampel, penelian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

ANALISIS DATA

Variabel Independen	Motivasi Kerja (Y ₁)		
	Standard Coefficients Beta	T	Sig
Kompetensi (X ₁)	0,438	5,616	0,000
Pengembangan Karir (X ₂)	0,243	4,597	0,001
R Square	0,508		
F hitung	23,615		
F Sig	0,000		

Berdasarkan hasil penelitan pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Persamaan sub struktural 1 yaitu Y₁ : $0,438X_1 + 0,243X_2 + e_1$
- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru)

- yang artinya apabila lingkungan kompetensi ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru juga akan meningkat.
- c. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya apabila pengembangan karir ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru juga akan meningkat.
 - d. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 23,615 dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$.
 - e. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,508 atau 50,8 yang berarti variabilitas dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas independen sebesar 50,8 %, sedangkan sisanya sebesar 49,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Variabel Independen	Kepuasan Kerja (Y2)		
	Standard Coefisients Beta	T	Sig
Kompetensi (X1)	-0,103	-1,260	0,153
Pengembangan Karir (X2)	0,250	5,213	0,003
Motivasi Kerja (Y1)	0,489	7,034	0,000
R Square	0,531		
F hitung	33,361		
F Sig	0,000		

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Persamaan sub struktural 2 yaitu $Y_2 : 0,103X_1 + 0,250X_2 + 0,489Y_1 + e_2$
- b. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai sig $0,153 < 0,05$ yang artinya apabila lingkungan kompetensi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru juga akan meningkat.
- c. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya apabila pengembangan karir

- ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru juga akan meningkat.
- d. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru juga akan meningkat.
- e. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 33,361 dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$.
- f. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,531 atau 53,1 % yang berarti variabilitas dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas independen sebesar 53,1 %, sedangkan sisanya sebesar 46,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada kompetensi karyawan maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa semakin bagus proses pengembangan karir
3. dilakukan organisasi, maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan. Artinya bahwa meskipun ada peningkatan pada kepuasan kerja yang diakibatkan oleh kompetensi, namun dampaknya tidak signifikan.

5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin bagus proses pengembangan karir yang dilakukan organisasi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin baik
 6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila seseorang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya maka kepuasan kerja yang ia dapatkan juga semakin baik.
 7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Artinya bahwa jika motivasi kerja baik, maka peningkatan kompetensi juga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja
 8. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Artinya bahwa jika motivasi kerja dapat dipertahankan dengan baik, maka kejelasan pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Perusahaan harus memberikan kejelasan tentang pengembangan karir bagi karyawan. Sistematis pengembangan karir yang sudah ada setidaknya dijalankan secara transparan, sehingga karyawan tidak merasa menjadi bagian yang diabaikan dalam proses pengembangan karir dalam perusahaan tersebut. Jika karyawan sudah mendapatkan kejelasan tentang proses pengembangan karirnya, maka motivasi karyawan akan meningkat untuk dapat mencapai level/jabatan yang diinginkan, dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 3. Perusahaan harus melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan-karyawannya. Melakukan pelatihan motivasi bagi karyawan atau melakukan kegiatan yang bersifat kekeluargaan seperti *family gatering* yang juga dapat mengakrabkan karyawan dengan pihak perusahaan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga akan termotivasi bekerja karena merasa dekat dengan perusahaannya. Hal lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan *reaward* terhadap hasil kerja yang dilakukannya, perusahaan hendaknya memberikan *reaward* jika karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal, tidak hanya berupa bonus yang dapat menjadi *reaward*, hal lain bisa berupa promosi, cuti dan lain sebagainya. Pemberian *reaward* diharapkan akan dapat menjadi pendorong karyawan untuk lebih termotivasi lagi untuk mencapai prestasi dalam bekerja.

Saran

Sejumlah temuan penelitian memperhatikan bahwa ada beberapa aspek dalam variabel motivasi kerja, kompetensi dan pengembangan karir yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, maka rekomendasi yang dapat disampaikan antara lain:

1. Perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kompetensi setiap karyawan agar tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Sebaiknya organisasi memiliki kualifikasi yang jelas untuk suatu jabatan pada saat proses *rekrutment*. Hal lain yang dapat dilakukan ialah mengadakan pelatihan dan pendidikan penyetaraan kompetensi bagi karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi atau perbankan. Setelah memiliki kompetensi yang cukup dan sesuai, diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga apa yang ditargetkan perusahaan dapat

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dwi Nugroho, 2012, *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi motivasi Kerja*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol.19 N0.2, Hal 153-169
- Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Vila, 2006. *Education and Competence Mismatches: Job Satisfaction Consequences for Workers*. XVI Jornadas ASEPUMA - IV Encuentro Internacional, vol.6, No. 1:105, pp. 1-12
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Aryanti, Nani, H, 2013, *Pengaruh Mutasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru*. Tesis Pascasarjana Universitas Riau
- Brahmasari Ida Ayu dan Suprayetno Agus, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2, Hal 124-135
- Fuad, Noor, dan Gofur Ahmad, 2009. *Integrated Human Resource Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT dan CPD*. Penerbit Grafindo, Jakarta
- Gasperz, Vincent, 2012. *All-in-one Talent Management*. Penerbit Vinchristo Publication, Bogor
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia* Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hwang Ing-San, Der- Jang chi, 2005, *Relationships among Internal Marketing, Employee Job Satisfaction and International hotel Performance*, International Journal of Management, Vol 22, no 2.
- Kreitner R, Kinicki A, 2005, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 & 2, Edisi 5, Selemba Empat, Jakarta
- Kartini Kartono, 1994, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Koesmono, H. Teman, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, Hal 171-188
- Kurniawan, Kenny Yulianto, 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global*. AGORA. Vol. 3, No. 2
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Maria, Immaculata, 2012. Tesis, *Pengaruh lingkungan kerja promosi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Pekanbaru*. UR. Pknbaru

- Munandar, A. Sunyoto, 2012. *“Psikologi Industri dan Organisasi”*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ngatemein, Arum Wanti, 2013. *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vil. 13, No. 1/Maret 2013.
- Notoadmojo, Soekijo, 2009. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Prabu, Anwar, 2005, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vol. 3, No. 6
- Putra, Surya Darma, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syah Kuala, Vol. 3, No. 2
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *“Performance Appraisal”*. Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, 2008. *“Perilaku Organisasi”*. Salemba Empat, Jakarta
- Robbert, J. Vallerand, *“On The Causal Effects Of Percieved Compe- tence on Intrinsik Motivation”*, Jurnal O’Sport Psychology, 1994, 6, 94-102
- Sekaran, U. 2006. *“Metode Penelitian Untuk Bisnis 1”*. (4th Ed), salemba Empat, Jakarta
- Siregar, Edi, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Pendidikan Penabur, No. 6, Tahun ke-10.
- Sondang P. Siagian, 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bumi Aksara, Jakarta
- Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi dan A. Thoyib, 2013. *The Effeccets of Human resource Competence, Organizational Commitment and Transaccional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance*. Interdisciplinary journal Of Contemporary Reaserch in Business, vol. 5, No. 4, pp. 140-153
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiono, 2006. *“Metode Penelitian Bisnis”*, Alfabeta, Bandung
- Sungkoni, Puji, 2013. *“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Exel Utama Indonesia Karawang”*. Jurnal Manajemen Vol. 10, No. 3, April 2013, Hal. 1124-1135
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Penerbit CAPS, Yogyakarta.
- Supangat, A. 2007. *“Statistika Dalam Kajian deskriptif, Inferensi, dan*

Nonparametrik”, Kencana
Prenada Media Group, Jakarta

Tella Adeyenki, Ayeni C.O, Popoola S.O,
Ph.D, 2007, *Work motivation, job
Satisfaction and Organisational
Commitment of Library Personel
in Academic and Reseach Li-
braries in Oyo State, Nigeria,*
*Journal of Library Philosophy
and Practice.*

Usman, H. 2007. Disertasi. *Pengaruh
Budaya Organisasi dan
Motivasi terhadap Kepuasan
Kerja dan Kinerja Karyawan
pada Indutri Rokok di Jawa
Timur. UNIBRAW, Malang.*

Wibowo, 2007. “*Sistem Manajemn
Kinerja*”, PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta

Wibowo, 2011. “*Manajemen Kinerja*”.
Rajawali Press, Jakarta

Winarji, J. (2002). “*Motivasi dan
Pemotivasian dalam
Manajemen*”, PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta

Wirawan, 2009. *Evaluasi kinerja Sumber
daya Manusia. Salemba Empat,*
Jakarta

Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti, 2009,
*Faktor-faktor yang
Mempengaruhi Kepuasan
Kerja Pegawai Pada Pegawai
Dinas Luar Asuransi Jiwa
Bersama Bumiputera 1912
Cabang setiabudi Medan,*
Jujrnal Manajemen Bisnis, Vol. 2,
No. 1, Hal 25-32.