

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK NON MEDIS RSUD CARUBAN KABUPATEN MADIUN

M.Vicky Rama Putra¹
¹Universitas PGRI Madiun
vickyramaaa25@gmail.com

Abstract

This study entitled The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Competence on the Performance of Non-Medical Contract Employees at Caruban Hospital, Madiun Regency. The objectives of this study are 1) To provide empirical evidence of the effect of job satisfaction on the performance of non-medical contract employees at Caruban Hospital, Madiun Regency. 2) To provide empirical evidence of the effect of work motivation on the performance of non-medical contract employees at Caruban Hospital, Madiun Regency. 3) To provide empirical evidence of the influence of competence on the performance of non-medical contract employees at Caruban Hospital, Madiun Regency. This type of research is descriptive quantitative research. The sample of this research is 106 respondents. The sampling technique of this research was carried out with the type of Non-Probability Sampling. Data retrieval using a questionnaire with the spread of google form. The data analysis technique used is using a test tool in the form of SPSS 3.0 software. The results of this study are a) job satisfaction affects the performance of non-medical contract employees at Caruban Hospital, Madiun Regency. b) Motivation and Competence have a significant effect on the Performance of Non-medical Contract Employees at Caruban Hospital, Madiun Regency

Keywords: JOB SATISFACTION, JOB MOTIVATION, AND COMPETENCE

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Non Medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Tujuan Penelitian ini yaitu 1) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. 2) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. 3) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 106 responden Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. Pengambilan data menggunakan kuisioner dengan penyebaran google form. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan alat uji berupa software SPSS 3.0. Hasil penelitian ini adalah : a) kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. b) Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun

Kata Kunci : KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini memiliki pengaruh dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi. Penentuan kesuksesan pelaksanaan kegiatan pada suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting

dalam perusahaan yang merupakan kekuatan sentral untuk menggerakkan dinamika perusahaan sebagai aset utama dalam perusahaan sehingga langkah dan tindakan dalam keputusan yang akan diambil mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha yang mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Tanpa adanya sumber manusia, suatu organisasi tidak bisa berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Maka dari itu pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Meningkatnya kinerja berasal dari kuliatas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sehingga perusahaan atau organisasi perlu memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian berupa organisasi rumah sakit yang bernama RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Rumah sakit ini berlokasi di Jl. A. Yani Ngampel, Mejayan, Kabupaten Madiun. Karyawan disana memiliki kepuasan kerja yang kurang dan kinerja yang kurang karena diketahui bahwa karyawan merasa bahwa gaji mereka berbeda dengan karyawan lain diposisi yang sama. Hal ini membuat kinerja mereka menurun karena merasakan kepuasan kerja. Namun para karyawan RSUD Caruban Kabupaten Madiun ini tetap saja bekerja sesuai dengan perintah dan arahan pemimpin atasan. Mereka juga tetap menghormati dan menghargai atasan RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Penyebab mengapa para karyawan ini kurang puas bekerja di RSUD Caruban Kabupaten Madiun karena mereka merasa gaji yang tidak sesuai dengan karyawan lain diposisi yang sama, hal ini pengaruh karena di RSUD Caruban Kabupaten Madiun terdapat karyawan PNS dan konrak di posisi yang sama. Selain itu para karyawan perlu adanya motivasi dari atasan agar karyawan merasa termovitas dan timbulnya rasa aman.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Menurut (Mashur Fadli, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak. Variabel motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kontrak, artinya variabel motivasi kerja lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai tenaga kontrak. Hasil uji regresi penelitian menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi sebesar 0,598. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya 40,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2017) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dimana dalam penelitian ini motivasi yang dimaksud adalah motivasi kerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja

karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) (Robbins, 2014).

Jadi, motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran kepuasan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Menurut Veithzal (2003) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil.

Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Usman (2006) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Lebih lanjut Satori (2007) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini yaitu pada RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.KM 2, Caruban, Ngampel, Kec. Mejayan, Kabupaten Madiun, Jawa

Timur 63153. Waktu peneltiian ini dilakukan pada bulan Maret sampai bulan Juni tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden dari seluruh karyawan kontrak di RSUD Caruban Kabupaten Madiun Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan kompetensi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode Statistikal Package for the Social Sciens atau SPSS. Teknik analisis didalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang dipakai di dalam penelitian ini berasal dari responden, yaitu Karyawan Kontrak RSUD Caruban Kabupaten madiun. Sampel penelitian ini terdiri dari 106 responden, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kompetensi	Kinerja Karyawan
N		106	106	106	106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,8585	40,8491	24,8491	48,8396
	Std. Deviation	4,87645	3,42760	3,07615	5,43733
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,105	,100	,110	,102
	Negative	,105	,094	,111	,102
Test Statistic		-,107	-,100	-,110	-,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105	,100	,110	,102
		,089 ^c	,091 ^c	,082 ^c	,090 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga keempat variabel berdistribusi normal.

Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924 ^a	,853	,849		2,11230	2,057

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas yaitu dari hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai *Rsquare* mendekati 1 yaitu 0,853, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_y^2 \times 100\% &= 0,853 \times 100\% \\ &= 85,3\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun sebesar 85,3%. Sedangkan sisanya yaitu 14,7% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: pelatihan, *reward*, gaya kepemimpinan, dan lain-lain

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan pertama yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,708 > 1,986$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun (Y), sehingga hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan kedua yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,471 > 1,986$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun (Y), sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan ketiga yaitu mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,424 > 1,986$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kompetensi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kompetensi yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari data yang sudah dikumpulkan dan hasil pengujian yang sudah dilakukan pada permasalahan dengan memakai SPSS untuk mengetahui kepuasan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan sampel 106 pada

Karyawan Kontrak Non Medis di RSUD Caruban Kabupaten Madiun hasil analisis data dan pembahasan bisa di simpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun, karena semakin meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun, karena semakin meningkatkan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan kontrak non medis RSUD Caruban Kabupaten Madiun, karena semakin meningkatkan kompetensi maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa keseluruhan dari variabel yang telah diteliti mempengaruhi Kinerja karyawan, hal ini harus diperhatikan lebih dalam lagi oleh atasan RSUD Caruban Kabupaten Madiun agar kepuasan kerja karyawan tidak mengalami penurunan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dengan variabel terkait.
3. Penelitian dimasa mendatang agar bisa menambahkan variabel yang digunakan dalam penelitiannya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Ilmu Ekonomi.Vol. 1.No. 1 (hlm 68).
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Anggreni, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Harris Hotel Raya Kuta-Badung. *Vol 16 No 05*

- Apendi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada IAIN Batusangkar. *Vol 02 No. 01*
- Erwin dan Suhardi (2020) Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA*. 8 (3): 144 -153
- Fadli, M. (2017). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Jurnal Program Studi Magister Ilmu Administrasi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. ,Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D. (2013). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handayani, Rima (2018) The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *Pinisi Discretion Review*. 2 (1): 25- 32
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Kadir, S dan Nasrul. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance OfEmployees)”. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28)
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, P. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. (*JMK) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 152-161.
- Pritia, N. L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Kontrak Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. *Vol 04 No. 02*
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga*: Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. (2014). *Manajemen (Edisi Kesepuluh)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217-231.
- Satori. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Seran, M. (2020). Dampak Anteseden Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak. *Vol 05 No 03*
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79
- Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis..* Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Susilo, Y.H. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol 01.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Umam, Khaerul.2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.
- Wahab, R.B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.
- Wibowo (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. *Computech & Bisnis*, 119-. 127.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Widodo, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori PerencanaanStrategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Mangga Media.
- Wirawan. (2017). *Cara Mudah Memahami Statistik 2, Edisi Kedua*, Denpasar: Keraras Emas.