

PENGARUH KOMPETENSI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA KENDARI

Wahid

Muryati

Yekti Intyas Rahayu

Email : jimmanager@widyagama.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan dukungan organisasi secara simultan, parsial dan faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari. Penelitian menggunakan metode pendekatan survey yang bersifat ekplanatory. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari yang berjumlah 10 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan dukungan organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari dalam penelitian ini dapat terbukti atau dapat diterima. Nilai koefisien beta yang distandarisasi variable dukungan organisasi lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta yang distandarisasi variable kompetensi. Hasil tersebut bermakna dukungan organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstract: This study aims to determine the competence and organizational support simultaneously, partially and the dominant factors affecting the performance of employees at the General Election Commission of Kendari City. This research uses an explanatory survey approach. The population and sample of this research are 10 employees at the General Election Commission of Kendari City. The results showed that the competence and organizational support simultaneously and partially affect the performance of employees at the General Election Commission of Kendari City in this study can be proven or accepted. The beta coefficient value standardized by the organizational support variable is greater than the beta coefficient value standardized by competency variables. This result means that organizational support is the variable that has the most dominant influence on employee performance.

Keywords: Competence, Organizational Support, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Douglas, 2000). Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 2010). Kemampuan (kompetensi) adalah bakat individu untuk melaksanakan suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan (Setiawan dan Gozali, 2006). kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan (Sutrisno, 2009).

Beberapa penelitian mendukung pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja. Penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian Hartati (2005), penelitian Widyatmini dan

Hakim (2008), penelitian June dan Mahmood (2011), serta penelitian Widyaningrum (2012). Berbeda dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Hailesilasie (2009) dan penelitian yang dilakukan oleh Salleh et al. (2011) mendukung bahwa kompetensi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lain yang tak kalah pentingnya mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi.

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Eisenberger & Spinrad, 2004). Dukungan organisasi memiliki arti sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Colakoglu et al., 2010). Wirawan (2009) menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh pegawai dari organisasi tempatnya bekerja adalah faktor lingkungan internal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beheshtifar et al. (2012) juga menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai adalah dukungan yang diperoleh pegawai dari organisasinya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mendukung bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian tersebut adalah penelitian Mallisa (2009) dan penelitian Miao dan Kim (2010). Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Moorman et al. (1992) dan Wann-Yih dan Htaik (2011) yang mendukung bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kompetensi, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai pada komisi pemilihan umum kota kendari.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kompetensi kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU NO. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10). Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1993). Hasil penelitian Setyaningdyah et.al (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan OC. Selanjutnya, juga menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara OC, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian empiris yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Pridarsanti dan Yuyetta, 2013). Hasil penelitian Ismail and Abidin (2010) menunjukkan bahwa kompetensi pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, kemampuan dan karakteristik pekerja juga menentukan kinerja pekerja dalam sektor pelayanan. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat usulan hipotesis, yaitu:

H1: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1993). Hasil penelitian Agustina (2012) menyimpulkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Palangka Raya mempunyai persepsi terhadap dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik dengan rata-rata total 2, pengaruh

langsung (direct effect) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja dosen (0,388) adalah positif dan signifikan, pengaruh langsung (direct effect) motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen (0,433) adalah positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (indirect effect) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (0,222) < dari pengaruh langsung (0,513), perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90 %. Wikendari (2010) pada kesimpulan penelitiannya Secara serempak dukungan organisasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu dan Secara serempak hasil kerja, perilaku serta atribut kompetensi berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai di Universitas Al Wasliyah Labuhanbatu. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat usulan hipotesis, yaitu:

H2: Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi, Dukungan Organisasi, dan Kinerja Pegawai

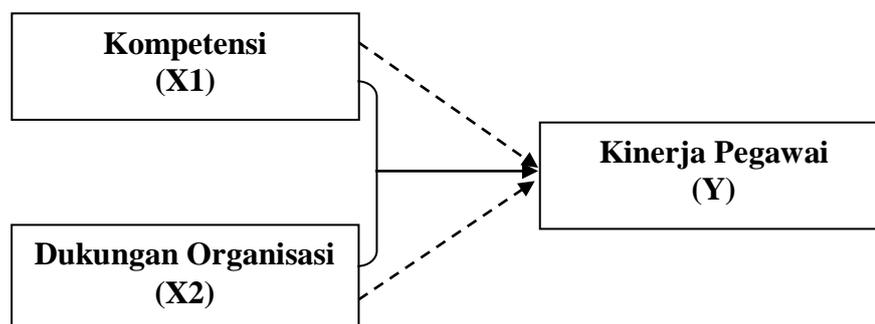
Hasil penelitian Yuliantini dkk (2013) menunjukkan bahwa terdapat determinasi kompetensi dosen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 13,9%; terdapat determinasi komitmen dosen terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 30,5%; terdapat determinasi dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 16,2%; terdapat determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung sebesar 60,6%. Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. Berdasarkan analisis Rofiatun dan Masluri (2011) menyimpulkan bahwa (1) ada yang signifikan efek positif antara iklim organisasi terhadap motivasi terbukti, karena nilai CR dari 3,205 dengan nilai P sebesar 0,001. (2) ada pengaruh positif yang signifikan kompetensi pada motivasi jelas karena nilai CR dari 2,770 dengan nilai P 0,006. (3) ada pengaruh positif yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja membuktikan nilai CR dari 2,291 dengan nilai P 0,022. (4) ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan membuktikannya diketahui bahwa nilai CR dari 2,241 dengan nilai P 0,025. (5) terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja CR pegawai membuktikan nilai nya 2,092 dengan nilai P dari 0,036. (6) ada pengaruh positif yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja dengan mediasi motivasi tidak terbukti dapat dilihat bahwa nilai CR dari 1,866 dengan nilai P 0,061. (7) ada pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi tidak membuktikan hal ini data diketahui bahwa nilai CR dari 1,763 dengan nilai P 0,062. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat usulan hipotesis, yaitu:

H3: Kompetensi dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4: dukungan organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang bersifat ekplanatori (Sugiyono, 2009). Lokasi penelitian berada di Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari. Populasi dan sampel adalah pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari sejumlah 10 pegawai. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Definisi operasional variabel terdiri dari: Kompetensi mengadopsi dari penelitian Hariyati (2013), yakni Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*); dukungan organisasi mengadopsi dari penelitian Rhoades & Eisenberger (2002), yakni Keadilan, Dukungan atasan, dan Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan; kinerja pegawai mengadopsi dari buku Bernardin dan Russel (1993), yakni Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Analisis data menggunakan alat SPSS versi 17 guna menguji validitas dan reliabilitas, uji deskriptif, uji model dengan regresi berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden dari usia diketahui dari jenis kelamin sebanyak 7 orang (70.00%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 3 (30.00%) berjenis kelamin perempuan. responden yang berumur 25-29 tahun sebesar 1 orang (10.00%), responden yang berumur 30-34 tahun sebesar 0 orang (0.00%), responden yang berumur 35-39 tahun sebesar 7 orang (70.00%), responden yang berumur 40-44 tahun sebesar 2 orang (20.00%) dan responden yang berumur > 50 tahun sebesar 0 orang (0.00%), dari lama kerja adalah, 10 orang 100.00%) yang lama kerjanya < 8 tahun, lama kerja antara 8-16 tahun sebanyak 0 orang (0.00%) dan lama kerja > 16 tahun sebanyak 0 orang (0.00%), yang berpendidikan SLTA sebanyak 0 orang (0.00%), Diploma sebanyak 0 orang (0.00%), S1 sebanyak 9 orang (90.00%) dan Pascasarjana sebanyak 1 orang (10.00%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas variabel dari kompetensi, dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien diatas 0,7, maka uji validitas variabel dapat dikatakan valid. Sedangkan reliabilitas dari kompetensi, dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai *Alpha Cornbach* diatas 0,6, maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Hasil penelitian uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi, dukungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki interval antara 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67218581
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.131
	Negative	-.213
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.755
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahawa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.755*, maka sesuai ketentuan $0.755 > 0.05$ dapat disimpulkan bahwa data sampel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam model regresi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.394	4.382
	Dukungan Organisasi	.394	4.382

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X_1 sebesar 4.382, nilai VIF variabel X_2 juga sebesar 4.382. Dengan demikian nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel bebas di bawah nilai 5, artinya dalam model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.275	1.608		.171	.869
	Kompetensi	-.141	.212	-1.144	-.662	.529
	Dukungan Organisasi	.181	.211	1.476	.855	.421

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas, diketahui bahwa korelasi kedua variabel terhadap nilai absolut residual mempunyai nilai Sig. > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.796	2.923		1.983	.088
	Kompetensi	.304	.386	.594	2.786	.046
	Dukungan Organisasi	.759	.384	1.492	2.977	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Konstanta (a) diketahui sebesar 5.796 menunjukkan nilai variabel kinerja pegawai jika tidak dipengaruhi variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X₁) dan dukungan organisasi (X₂). Koefisien regresi variabel kompetensi (b₁) diketahui sebesar 0.304 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi (b₂) diketahui sebesar 0.759 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Tabel 5 Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.918 ^a	.843	.798	1.896
a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2016

Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.843 bermakna 84.3% kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Kendari ditentukan oleh variabel kompetensi dan dukungan organisasi, sedangkan lainnya sebesar 15.7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya: budaya organisasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain (Rosyadi dan Muwanti, 2002). Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Yuliantini dkk (2013), Rofiatun dan Masluri (2011) dan Ismail and Abidin (2010).

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Yuliantini dkk (2013), Agustina (2012), Wikendari (2010). Penelitian Malissa (2009) dan penelitian Miao dan Kim (2010) juga mendukung pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi memiliki arti sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Colakoglu, 2010).

KESIMPULAN

Kompetensi, dukungan organisasi, dan kinerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien di masing-masing variabel tersebut. Sedangkan dukungan organisasi menjadi variabel dominan, karena memiliki nilai koefisien beta lebih besar daripada variabel lainnya. Hasil penelitian ini dapat untuk membuat kebijakan organisasi yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kompetensi dan dukungan organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi. Hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain kompetensi dan dukungan organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain budaya organisasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, Hartiwi. 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-STIE Palangka Raya). *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, September 2012.
- Beheshtifar, Malikeh, Hossein Borhani dan Mahmood Nekoie Moghadam. 2012. Destructive Role of Employee Silence in Organizational Success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* November 2012, Vol. 2, No. 11.

- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A. , Human Resources Managment: An Experiental Approach (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
- Colakoglu, Ulker., Culha, Osman., dan Atay, Hakan. 2010. The Effects Of Perceived Organizational Support On Employees' Affective. *Tourism and Hospitality Management*, Vol.16, No.2, PP.125-150.
- Eisenberg, N., & Spinrad, T.L. (2004).Emotion- related regulation: Sharpening the definition. *Child development*. Vol. 75(2), 334-339.
- Hailesilasie, G. 2009. "Determinants Public Employees' Performance : Evidence from Ethiopian Public Organizations". *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 58, No.3,hal. 238-253.
- Hartati. Iswahyu (2005) *Jurnal Eksekutif*. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.
- Haryati, Mimin. 2013. Model dan Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Referensi.
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. Peer-reviewed & Open access journal ISSN: 1804-1205 | www.pieb.cz BEH - Business and Economic Horizons Volume 2 | Issue 2 | July 2010 |pp. 25-36.
- June,S. and R.Mahmood. (2011),The Relationship Between Role Ambiguity, Competency and Person Job Fit With the Job Performance of Employees in The Service Sector SMEs in Malaysia *Journal of Business Management Dynamics*.
- Miao, Rentao & Kim, Heung-Gil. (2010). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal Service Science & Management*. 2010, 3, 257-264.
- Moorman, Christine, Gerald Zaltham, dan Rohit Deshpande, 1992, "Relationships between Providers and Users of Market Research : The Dynamics of Trust within and between Organizations",.
- Nasution ,Malisa, Siska 2009. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan.
- Pridarsanti, Komang Yuli dan Etna Nur Afri Yuyetta. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING* Volume 2, Nomor3, Tahun 2013, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3806.
- Rhoades & Eisenberger. 2002. Perceived Organization Support: A Review of The Literatur. *Journal of Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rofiatun dan Masluri. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011 ISSN : 14411-1799.

- Salleh, F., Zaharah. D., Wan Amalina., dan Nur H. 2011. The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 1 No. 4.
- Setyaningdyah, Endang, et.al. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. August 2013.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- Sutrisno. 2009, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Wann-Yih & Htaik, S. 2011. The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry. Taiwan: National Cheng Kung University Marketing.
- Widyaningrum Diana Elma (2012). *Strategi Pemasaran Kampung Batik Laweyan Solo*. Tesis. Fakultas Ekonomi. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Indonesia.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Wikendari, Ulfah. 2010. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Universitas Al Washliyah Labuhanbatu. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliantini, Ni Putu Ayu, dkk. 2013. Determinasi Kompetensi, Komitmen, dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen di Lingkungan Yayasan Triatma Surya Jaya Badung. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*.