IMPACT OF MEDIATION RELATIONSHIP WORK MOTIVATION, INCENTIVES AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF SAVINGS AND LOANS PROGRAM OFFICER DISTRICT PNPM PADANG PARIAMAN

Ira Juita

juita_gemini@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the impact or Influence Motivation Work Incentives In Mediating Relationships, Job Satisfaction and Performance Savings and Loan Officer Program PNPM Padang Pariaman district "by respondents as many as 138 (One Hundred Thirty-eight) people. Data were collected through a questionnaire distributed to the entire population that can be used for analysis. Hypothesis testing is done by using the techniques of data analysis through multiple regression analysis simple linear regression and linear regression stratified. The results of multiple linear regression analysis showed that of two independent variables, Incentives and Job Satisfaction significant effect on performance variables (the dependent variable) Incentives and Job Satisfaction variables significantly influence working motivation variable as a mediating variable. Likewise mediating variables Work Motivation is also a significant effect on performance. Thus, in this case working motivation mediates the relationship between incentives and performance and work motivation mediates the relationship between job satisfaction and performance. The magnitude of the effect of the two independent variables incentives and job satisfaction simultaneously affect the performance Savings and Loan Officer Program PNPM is 27.5%. So also the mediating variable work motivation. As for the influence of the independent variables to Work Motivation was 43.3%. Furthermore, the influence of mediating variables significantly influence the work motivation Officer Performance is 25.8% ($R^2 = 0.625$). Besarnya influence of incentives and job satisfaction on Performance Officer (Y) through the variable Work Motivation is 32.3% ($R^2 = 0.654$). In other words, an increase in the influence of variable incentives and job satisfaction on performance Savings and Loan Officer Program PNPM Padang Pariaman by 4.8%, or from 27.5% to 32.3%.

Keywords : *Incentives, Job Satisfaction, Work Motivation and Performance Office*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Salah satu kegiatan dalam PNPM Mandiri Perdesaan adalah Usaha Ekonomi Produktif dan Simpan Pinjam Khusus Perempuan. Kegiatan ini dikelola oleh suatu lembaga yang

kepengurusannya dipilih masyarakat dengan nama Unit Pengelola Kegiatan (UPK). Unit Pengelola Kegiatan (UPK) sebagai lembaga pengelola kredit mikro di tingkat kecamatan mempunyai potensi yang besar untuk dapat berperan dalam mengurangi kemiskinan dengan memberikan akses

kredit kepada masyarakat miskin yang terdapat pada sebagian kawasan Pedesaan

PNPM Mandiri mempunyai batasan waktu dan suatu saat akan berakhir. Pada pasca program, lembaga UPK diharapkan tetap ada dan menjadi lembaga kredit mikro informal yang dapat terus diakses (dimanfaatkan) oleh masyarakat miskin (khususnya perempuan). Kondisi UPK saat ini dan perkembangannya sangat menentukan keberlanjutan UPK sebagai salah satu lembaga kredit mikro informal di Indonesia. Hal ini diperlukan agar UPK dapat menjangkau orang miskin dalam jumlah besar.

Keberadaan dan aktivitas lembaga UPK saat ini perlu dianalisis apakah ke depan dapat menjadi lembaga keuangan mikro yang berkembang dan berkelanjutan sehingga dapat terus melayani kredit khususnya bagi masyarakat miskin yang membutuhkan.

Kabupaten Padang Pariaman, merupakan salah satu pelaksana Program, yang telah melaksanakan kegiatan simpan pinjam tersebut selama ini. Dari Rp.3.000.000.000,- Dana PNPM yang telah dikelola Kecamatan, sebanyak 15 % dari total dana tersebut, telah disalurkan untuk dana simpan pinjam kelompok perempuan. Atau sebesar Rp.450.000.000,- sisanya sebanyak Rp.2.550.000.000, diperuntukkan untuk kegiatan yang berbentuk fisik, dan untuk kegiatan yang menunjang perekonomian masyarakat lainnya.

Dari dana yang disalurkan untuk SPP tersebut pada saat pengembalian banyak terjadi kemacetan, kemacetan terjadi pada 138 kelompok peminjam dengan total nilai sebesar Rp. 880.483.850.

Sesuai dengan hasil pengamatan sementara salah satunya disebabkan oleh belum optimalnya kinerja petugas yang melaksanakan Penagihan kepada masing-masing peminjam. Hal ini disebabkan salah satunya karena honor dan Insentif yang diberikan kepada petugas penagih tidak sesuai dengan proporsi dari jumlah piutang yang ditagih kepada peminjam. Untuk penetapan honor dan Insentif petugas penagih ditetapkan berdasarkan hasil keputusan bersama dari anggota kelompok masing-masing SPP.

Rendahnya Insentif yang diterima oleh petugas pemungut Program SPP PNPM selama ini telah menyebabkan penurunan motivasi dari masing-masing mereka dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dilapangan. Dampak ini bisa dilihat dalam setiap evaluasi yang dilaksanakan oleh tim kabupaten setiap bulannya, pada masing-masing kecamatan pengembaliannya, yang mana setiap Kecamatan tidak pernah bisa memenuhi target pengembalian. Target pengembalian pinjaman SPP PNPM ini sudah menjadikan tolak ukur dari keberhasilan petugas pengembalian SPP PNPM dalam bekerja, dengan capaian target pengembalian yang ditetapkan secara utuh 100 % .

Penyebab lain tidak tercapainya target Kinerja dalam usaha pemungutan terhadap Pengembalian dana SPP PNPM seperti yang disebutkan diatas adalah karena adanya perasaan jenuh atau bosan pada suatu pekerjaan yang monoton dan bersifat rutinitas, serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap imbalan atau balas jasa yang diterima oleh Anggota Organisasi terhadap prestasi kerja dan ketidak mampuan dalam memotivasi

Kerja petugas. Kadangkala dalam suatu kegiatan anggota organisasi, anggota yang tidak bekerja dengan anggota yang bekerja mendapat imbalan (insentif) sama, dengan tidak melihat prestasi kerja. Sehingga Anggota Organisasi yang berkerja sungguh-sungguh berdampak psikologis terhadap Kinerja Anggota Organisasi tersebut, dimana Anggota Organisasi itu malas, tidak bertanggung jawab dan tidak konsisiten dengan pekerjaanya serta memiliki Kinerja yang rendah. Tulisan ini membahas tentang :”Dampak Mediasi Hubungan Motivasi Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Program Simpan Pinjam PNPM Kabupaten Padang Pariaman

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman?
2. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman?
3. Sejauh mana pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman?
4. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman?
5. Sejauh mana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman?

6. Apakah Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Insentif terhadap Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman ?
7. Apakah Motivasi Kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori tentang Kinerja

Lembaga Adnistrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) dalam Sedarmayanti (2005:52) mengemukakan bahwa “ *Performance* diterjemahkan menjadi Kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja”. Menurut Hariman dan Hilgert (2002 : 211), menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2005:53) adalah sebagai berikut : “*Performance = ability x motivation*”. Artinya adalah bahwa Kinerja ditentukan oleh kemampuan dan motivasi.

Kinerja merupakan “ perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap aparatur atau organisasi”. Untuk mengadakan pengukuran terhadap Kinerja. Selanjutnya Robbins alih bahasa Pujaatmaka (1996:218) mengemukakan : “Kinerja = f (m x a x o)”. maksudnya adalah Kinerja fungsi dari motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Kinerja juga ditentukan oleh motivasi digabung dengan kemampuan yang dimiliki serta penempatan yang tepat. Hal ini dikemukakan Siagian (2008:139), yang dirumuskan sebagai

berikut : “ $PK = M \times K \times \text{Penempatan yang tepat}$ ”.

PK = Kinerja

M = Motivasi

K = Kemampuan

Penempatan yang tepat = bentuk penugasan yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat dan minat seseorang.

Metode Pengukuran Kinerja

Sebelum melakukan penilaian Kinerja maka harus diketahui terlebih dahulu Kinerja apa yang akan diukur dan bagaimana mengukurnya dan faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. Selanjutnya Menurut *Deslesr (2008)* : “ Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Insentif yang diterima oleh anggota organisasi, Skill dan kompetensi serta Motivasi Kerja. Adapun metodologi yang dapat dipakai dalam pengukuran Kinerja antara lain adalah :

- Metodologi skala peringkat grafis dimana penilaian Kinerja ini merupakan teknik penilaian yang paling sederhana dan paling populer.
- Metode peringkat alternasi yakni dengan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk berdasarkan ciri-ciri tertentu sampai semua telah diberi peringkat.
- Metode perbandingan berpasangan yakni melakukan pemeringkatan karyawan dengan membuat diagram dari semua pasangan karyawan mana yang lebih baik pada setiap pasangan.
- Metode distribusi kekuatan metode penilaian ini sama dengan menilai pada sebuah kurva, dimana kita menempatkan persentase dengan

dari yang dinilai ditempatkan dalam berbagai kategori Kinerja.

- Metode kejadian krisis dengan menyimpan catatan tentang contoh-contoh hal baik yang tidak umum atau hal buruk yang tidak dikehendaki atas perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan meninjau catatan itu dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- Skala peringkat standart perilaku (behavioourally anchored rating scale-BARS) yaitu metode penilaian yang menggunakan kombinasi antara narasi kejadian penting dan penilaian kuantitatif dengan patokan skala kuantitatif dan contoh naratif dari Kinerja baik dan buruk.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pendapat *Timpe (2007:32)* bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah : (1). Perilaku, (2). Sikap, (3) Tindakan-tindakan kerja, (4). Bawahan, (5). Pimpinan, (6). Kendala-kendala, (7). Keadaan ekonomi, Insentif , Motivasi Karyawan , serta Kepuasan Karyawan Dalam Bekerja

Adapun sebab-sebab kegagalan dan keberhasilan Kinerja dapat digambarkan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1

MENGAPA DIBALIK KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN		
	Internal (pribadi)	Eksternal (lingkungan)
Kinerja baik	<ul style="list-style-type: none"> - kemampuan tinggi - kerja keras 	<ul style="list-style-type: none"> - pekerjaan mudah - nasib baik - bantuan dari rekan-rekan kerja - pimpinan yang baik
Kinerja buruk	<ul style="list-style-type: none"> - kemampuan rendah - upaya sedikit 	<ul style="list-style-type: none"> - pekerjaan sulit - nasib buruk - rekan-rekan kerja yang produktif - pimpinan yang tidak simpatik

Sumber : Timpe (2000:33)

Sedangkan aspek-aspek dalam Kinerja menurut pendapat Sedarmayanti (2007 : 51) bahwa Kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : (1)*Quality of work*, (2). *Promptness*, (3).*Initiative*, (4).*Capability*, (5).*Communication*. Dan menurut Siagian (2004 : 223) menyatakan :“pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik, sangat bermanfaat untuk Mendorong peningkatan prestasi kerjaSebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. As’ad (2008) mngemukakan dalam melaksanakan kriteria pengukuran kinerja seorang karyawan adalah dipengaruhi oleh (1).Insentif (2). Kepuasan Kerja karyawan (3). (4). Jabatan yang dipegang, (5). Motivasi Kerja serta (6). Keselamatan Kerja.

Teori tentang Motivasi Kerja

Motivasi Kerja secara etimologi memiliki 2 (dua) pengertian yaitu : (1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. (2) Usaha-usaha yang

dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi menurut (Soedjadi, 2007); adalah sebagai hasrat atau lebih kuat lagi sebagi dorongan yang secara wajar senantiasa timbul dari dalam hati sanubari manusia (*inner state, intrinsic*) yang memberikan kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi menurut (H. Hadari Nawi, 1998) adalah, suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan secara sadar.

Menurut **George R. dan Leslie W.** (dalam bukunya Matutina. dkk, 2003) mengatakan bahwa motivasi adalah “.....*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. **Ravianto (2006)** dalam teorinya menyatakan, bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik,

kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, dan jenis pekerjaan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

1. Pengaruh perilaku.
2. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan.
3. Persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu. (Campell, 2000).
4. Kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan hasil yang dirasakannya.

Teori tentang Insentif

Menurut Dessler (2005) “*Insentif adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada anggota organisasi dan muncul dari pekerjaan mereka dimana Insentif ini memiliki dua komponen utama yaitu: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti: asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh perusahaan)*”.

Yoder (1981) mengemukakan “*The payment mode to member of work teams for their participation* “ yang artinya balas jasa yang membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan prestasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2006) Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima anggota organisasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Insentif dibedakan menjadi dua yaitu (1)

kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu berupa gaji, upah dan upah insentif dan (2) Insentif tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare*) imbalan merupakan untuk kesejahteraan anggota organisasi

Sementara menurut Werther dan Davis (2007) definisi dari Insentif adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian personalia (*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*).

Menurut Dessler (2008 : 134) menyatakan Insentif memiliki 3 (tiga) komponen yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Financial Payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
3. *Non financial rewards* seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasikan yaitu ganjaran seperti pekerjaan yang menantang, jam kerja yang fleksibel dan kantor yang bergengsi.

Upah, gaji, insentif, bonus dan berbagai bentuk tunjangan lain adalah

merupakan bagian dari Insentif (Dessler, 2008 : 138). Akan tetapi tentang gaji dan upah orang lebih suka menyebutnya dengan Insentif. Berdasarkan hal tersebut, untuk bisa lebih dipahami maka akan dijelaskan pengertian tentang upah, gaji dan Insentif.

- 1). Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain (Flippo dalam Aliyus, 2004).
- 2). Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pejabat, tenaga kerja pelaksana, dan tenaga administrasi lainnya secara reguler (teratur), seperti pertahun, perkwartal, perbulan dan perminggu (Sikula dalam Aliyus, 2004).
- 3). Insentif adalah semua unsur bayaran yang diterima oleh seseorang termasuk gaji pokok, bonus dan ganjaran atau tunjangan lainnya (Michael and Helen dalam Sofia Deldawati, 2002).

Tujuan utama setiap organisasi merancang system Insentif/ imbalan adalah untuk memotivasi pegawai sehingga segala regulasi yang telah ditetapkan dapat dijalankan dan dipertanggung jawabkan sebaik mungkin. Menurut Schuller dan Jackson (1999) Insentif dapat digunakan untuk :

1. Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahan anggota organisasi yang baik, jika program Insentif dirasakan adil secara internal dan kopetitif secara eksternal, maka anggota organisasi yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas.
3. Meraih keunggulan kompetitif.
4. Memotivasi anggota organisasi dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
5. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum.
6. Memudahkan sasaran strategis.

7. Mengokohkan dan menentukan struktur.

Sedangkan Michael dan Harold (2003:443) membagi Insentif dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

1. Bentuk Insentif material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*phisical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruangan kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan
2. Insentif sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain.
3. Insentif aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengInsentifkan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu.

Ketiga bentuk Insentif tersebut akan dapat memotivasi anggota organisasi baik dalam pengawasan, maupun komitmen terhadap perusahaan. Insentif mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan anggota organisasi, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran anggota organisasi (Benardin dan Rustam, 2003: 373)

Teori Teori Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam teori motivasi **Maslow** menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun untuk peningkatan kinerjanya ini kadang terbendung oleh berbagai ragam

kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis akan mendukung terciptanya kepuasan kerja yang didambakan .

Menurut *Wexley dan Yukl (2007)* teori-teori tentang [kepuasan kerja](#) ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.

3. Teori Dua – Faktor (Two Factor Theory)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

. Model Theory of Work Adjustment mengukur dua puluh item dimensi yang menjelaskan terhadap dua puluh item kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hubungan Antara Insentif, Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu, Ruslandi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul ” Peranan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Insentif, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya”, menemukan bahwa Peranan Insentif dan kepuasan kerja terhadap Kinerja secara signifikan terhadap Kinerja adalah dengan nilai R^2 sebesar 0,571 atau 57,1 % dengan tingkat signifikansi 0,000, atau $\alpha < 0,005$. Artinya terdapat Peranan yang signifikan.

Hubungan Antara Insentif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja

Penelitian ini didukung oleh Ratnawati (2007) dalam penelitiannya yang berjudul ” Analisa Peranan Insentif, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Agam. Menemukan bahwa terdapat Peranan yang signifikan antara Variabel Insentif, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PNS kedua variabel bebas berpengaruh Kuat dan Signifikan terhadap terhadap Motivasi Kerja. Hal ini terbukti dengan ditemukannya nilai R^2 sebesar 0,611 atau 61,1 %. dengan tingkat signifikansi 0,000, atau $\alpha < 0,005$, dan secara simultan berpengaruh dengan ditemukannya nilai setelah Uji F sebesar 116,3 .

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja

Penelitian ini dikuatkan oleh peneliti terdahulu, Umardi (2007) dalam tesisnya yang berjudul Peranan Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Solok Selatan menemukan bahwa Motivasi Kerja Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja. Hal ini ditandai dengan ditemukannya nilai sign sebesar 0,002 atau < nilai signifikasi yang digunakan 0,005. Dan ia mempunyai hubungan erat dengan Peranan nilai R Square adalah sebesar 0,519 atau 51,9 %.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Penelitian ini yang dijadikan sebagai Populasi adalah seluruh Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 138 Orang yang lebih difokuskan kepada 138 kelompok SPP PNPM yang saat ini mengalami kemacetan dimana untuk 1 kelompok adalah ditetapkan 1 orang petugas. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis : yang terdiri dari data primer dan skunder.

1. Data Primer, adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya, dimana data ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian yaitu:
 - a. Bagian I berisikan identitas Umum responden, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan informasi lainnya.
 - b. Bagian II berisikan beberapa alternatif jawaban yang akan dipilih responden sesuai dengan yang dialami/dirasakannya yang berhubungan dengan Insentif, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman

2. Data skunder, adalah data yang bukan dari sumber data pertamanya. Data ini berasal dari kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Padang Pariaman, yang terdiri atas data Pencapaian realisasi target realisasi keuangan pengembalian Dana Program Simpan Pinjam

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yang dirancang khusus untuk penelitian ini kepada responden. Hasil penelitian kuesioner tersebut akan berupa angka-angka, tabel-tabel analisis, statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian.

Seluruh item-item dari pertanyaan dalam kuesioner penelitian yang bersumber dari beberapa ahli SDM dan penelitian terdahulu, digunakan dengan metode pengukuran skala likert lima poin dimana untuk alternatif jawaban responden dengan katagori : skor 1 menyatakan sangat tidak setuju (STS), skor 2 menyatakan tidak setuju (TS), skor 3 menyatakan kurang setuju (KS), skor 4 menyatakan setuju (S) dan skor 5 menyatakan sangat setuju (SS).

Teknik Analisa Data

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang baik, langkah-langkah yang digunakan memakai metode SPSS, dengan menggunakan “Analisa Statistik Deskriptif”. Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Kuncoro, 2003), kemudian

juga menggambarkan nilai rata-rata variabel, distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang baik, langkah-langkah yang diperlukan adalah :

1. Analisa statistik deskriptif

2. Uji validitas dan realibilitas

Untuk mengetahui validitas variabel penelitian, digunakan *corrected total item total to correlation* minimal 0,30 (sekaran, 2003).

Realibility merupakan konsisten dan stabilitas dari pengukuran instrumen. Uji ini

berguna untuk mengetahui reliabilitas variabel penelitian, digunakan *cronbach alpha* minimal 0,70 (sekaran, 2003).

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi

melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah

angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk liner, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linier. Dalam penelitian ini, untuk uji lineritas dipergunakan Grafik P-P Plot

Analisa Korelasi

Analisa korelasi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel (Widyono, 1999 :51). Analisa ini dapat dilakukan melalui korelais bivariate (*bivariate correlation*) dengan menggunakan *person's correlation* SPSS versi 13.0

UJI HIPOTESIS

1. Untuk pengujian hipotesis 1, 2, Digunakan rumus Analisa Regresi Linear Berganda dengan rumus :

$$Y = a + b.1 X_1 + b.2 X.2$$

Dimana :

Y =Kinerja

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

X.1= Insentif

X₂ = Kepuasan Kerja

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sekaran, (2006 : 299) analisa regresi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji Peranan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan menggunakan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar Peranan variabel bebas Insentif (X₁) Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Selanjutnya adalah Untuk mengetahui seberapa besar Peranan variabel bebas Insentif (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (M) baik secara parsial maupun secara simultan

2. Persamaan Regresi Berganda digunakan untuk melihat Pengaruh Insentif dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Dengan Persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

dimana :

Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Insentif

X₂ = Kepuasan Kerja

3. Untuk mengetahui seberapa besar Peranan variabel bebas Insentif (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (M) baik secara parsial maupun secara simultan Persamaan Regresi Berganda digunakan

Dengan Persamaan :

$$M = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

dimana :

M = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Insentif

X₂ = Kepuasan

Kerja

Uji Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar Peranan variabel bebas terhadap variabel terikat, Kuncoro, (2003). Tujuan menggunakan analisa regresi sederhana pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Peranan Motivasi Kerja (M) terhadap Kinerja (Y). Persamaan Regresi sederhana digunakan untuk melihat Peranan kepuasan kerja terhadap Kinerja

Dengan Persamaan :

$$Y = a$$

+ b M

dimana : Y =

Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien

M = Motivasi Kerja

Analisa Regresi Bertingkat (Hierarchical Regression Analysis)

Analisa regresi bertingkat (*hierarchical regression analysis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui Peranan variabel mediasi (*mediating variabel*) terhadap hubungan antara variabel bebas Insentif, Kepuasan Kerja (*independent variabel*), Motivasi Kerja (*dependent variabel*) terhadap Kinerja (*dependent variabel*). Menurut Baron Kenny (1986) terdapat 4 langkah untuk melakukan pengujian dampak variabel mediasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β_1 harus signifikan).
2. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel Mediasi (β_2 harus signifikan).
3. Variabel Mediasi harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β_3 harus signifikan).
4. Mediasi penuh (*full Mediasi*) terjadi apabila variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat setelah dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja (M signifikan), sedangkan mediasi parsial (*partial mediasi*) terjadi apabila M masih signifikan tetapi tingkat signifikansinya berkurang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif, karena bermaksud menghubungkan minimal antara 2 (dua) variable. Metode asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Kedua variable yang di hubungkan tersebut antara variable bebas dengan variable terikat (Sugiono,2003), dimana variable bebas adalah Insentif (X_1) dan kepuasan kerja(X_2) dan Motivasi Kerja (M), Sedangkan variable terikat adalah Kinerja Petugas(Y). Metode asosiatif bersifat deskriptif, karena menggambarkan kondisi hubungan antara variable sebagaimana adanya.

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, masa tugas, serta tingkat penghasilan Petugas Program Simpan Pinjam PNPM. Selanjutnya pada analisis

deskriptif akan disajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu Insentif, kepuasan kerja sebagai variabel bebas, Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi serta Kinerja Petugas sebagai variabel terikat.

Mayoritas responden penelitian ini adalah mereka yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 111 orang (81,0%), berusia 20-25 tahun sebanyak 76 orang (55,5 %), berpendidikan SLTA sebanyak 74 orang (54,0%), dengan tingkat penghasilan < Rp.500.000 sebanyak 123 orang (89,8%), serta ketua kelompok sebanyak 105 orang (76,6%).

Dari hasil sebaran kuisioner yang diberikan kepada responden terhadap beberapa variable, maka didapat jawaban responden sebagai berikut :

1. Skor rata-rata untuk variabel Insentif dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 71,43 %. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima masuk dalam kategori cukup . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PetugasPNPM Program Simpan Pinjam sudah merasakan bahwa insentif selama ini sudah dapat memberikan sesuatu yang bisa dijadikan sebagai sesuatu yang bermanfaat.
2. Skor rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 71,38 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang masuk dalam kategori cukup . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Petugas PNPM Program Simpan Pinjam

sudah merasakan bahwa selama ini sudah dapat memberikan sesuatu yang bisa dijadikan sebagai sesuatu yang membuat mereka cukup puas

3. Skor rata-rata untuk variabel Motivasi Kerja dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 74,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen petugas yang masuk dalam kategori Baik . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Petugas PNPM Program Simpan Pinjam sudah merasakan bahwa selama ini sudah dapat memberikan sesuatu yang bisa dijadikan sebagai sesuatu yang membuat mereka cukup termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
4. Skor rata-rata untuk variabel Kinerja dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 76,63 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas yang masuk dalam kategori Baik . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Petugas PNPM Program Simpan Pinjam sudah merasakan bahwa selama ini sudah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan Baik

Setelah dilakukan uji validitas terhadap variable-variabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Insentif diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. Pengujian reliabilitas terhadap variabel menemukan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,791 .Dari 10 pertanyaan yang dijawab oleh responden seluruh item pertanyaan yang bersifat Valid
2. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan. menemukan nilai

Cronbach's alpha sebesar 0,826 . Dari 10 pertanyaan yang dijawab oleh responden seluruh item pertanyaan

3. Variabel Motivasi Kerja diukur dengan menggunakan 15 item pertanyaan. Pengujian reliabilitas terhadap variabel Motivasi Kerja menemukan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,850. Pada variabel Motivasi Kerja, dari 15 pertanyaan yang dijawab oleh responden 14 pertanyaan tersebut bersifat valid.
4. Variabel produktifitas kerja(Y) diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan. Pengujian reliabilitas terhadap variabel produktifitas kerja ditemukan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,847. Dari 12 pertanyaan yang dijawab oleh responden 10 pertanyaan tersebut bersifat valid.

Setelah dilakukan uji Korelasi terhadap variable-variabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Insentif berkorelasi signifikan dengan variabel Kinerja sebesar 0,499 atau 49,9 % dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000
2. Variabel kepuasan kerja berkorelasi signifikan dengan variabel Kinerja sebesar 0,197 atau 19,7 % dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000
3. Variabel Motivasi Kerja berkorelasi signifikan dengan variabel Kinerja sebesar 0,508 atau 50,8 % dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000

Selanjutnya nilai koefisien korelasi variabel bebas yaitu Insentif (X_1),

kepuasan kerja (X_2), dengan variabel mediasi Motivasi Kerja (M) adalah

sebagai berikut :

1. Variabel Insentif berkorelasi signifikan dengan variabel mediasi Motivasi Kerja sebesar 0,645 atau sebesar 64,5 % dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000
2. Variabel kepuasan kerja berkorelasi signifikan dengan variabel mediasi Motivasi Kerja sebesar 0,176 atau 17,6 % dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000
3. Tingkat korelasi yang tertinggi terletak pada hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan insentif dengan nilai koefisien korelasinya adalah 0,845 atau 84,5%.

Setelah dilakukan uji Asumsi Klasik terhadap Hipotesa 1 sampai 7 maka dapat

disimpulkan sebagai berikut :

UJI HPOTESIS PERTAMA

Bahwa Nilai Koefisien Regresi (Beta) Untuk Variabel Bebas Pertama Insentif Adalah Sebesar 0,456 Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar 0,000. Besarnya Nilai Signifikansi Tersebut Berada Dibawah 0,05. Dengan Demikian, Dapat Diartikan Bahwa Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugaspetugas SPP PNPM Kabupaten Padang Pariaman. Oleh Karena Itu Hipotesis Pertama (H1) Penelitian Ini Yang Menyatakan Bahwa “ Insentif *Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Petugas*” *Diterima*.

UJI HIPOTESIS KEDUA

berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan pada tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi (beta) untuk variabel bebas kedua kepuasan kerja adalah sebesar 0,141 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029. Besarnya nilai signifikansi

tersebut berada dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas petugas SPP PNPM Kabupaten Padang Pariaman. Oleh karena itu hipotesis kedua (H2) penelitian ini yang menyatakan bahwa “ kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Petugas” *diterima*.

UJI HIPOTESIS KETIGA

Nilai Koefisien Regresi (Beta) Untuk Variabel Bebas Pertama Insentif Adalah Sebesar 0,621 Dengan Tingkat Signifikansi Sebesar 0,000. Besarnya Nilai Signifikansi Tersebut Berada Dibawah 0,05. Dengan Demikian, Dapat Diartikan Bahwa Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Petugas SPP PNPM Kabupaten Padang Pariaman. Oleh Karena Itu Hipotesis Ketiga (H3) Penelitian Ini Yang Menyatakan Bahwa “ Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja ” *Diterima*.

UJI HIPOTESIS KEEMPAT

Uji hipotesis keempat berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan pada tabel terlihat bahwa nilai koefisien regresi (beta) untuk variabel bebas kedua kepuasan kerja adalah sebesar 0,119 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerj petugas SPP PNPM Kabupaten Padang Pariaman. Oleh karena itu hipotesis keempat (H4) penelitian ini yang menyatakan bahwa “ kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ” *diterima*.

UJI HIPOTESIS KELIMA

nilai koefisien regresi (beta) untuk variabel mediasi Motivasi Kerja adalah sebesar 0,487 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas petugas SPP PNPM Kabupaten Padang Pariaman. Oleh karena itu hipotesis kelima (H5) penelitian ini yang menyatakan bahwa “ Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas” *diterima*.

UJI HIPOTESIS KEENAM

Besarnya pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja adalah 32,3 % ($R^2 = 0,323$). Dengan kata lain terjadi peningkatan pengaruh variabel Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman sebesar 4,8 % atau dari 27,5 % menjadi 32,3 %.

UJI HIPOTESIS KETUJUH

Motivasi Kerja memediasi Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman

Kesimpulan

1. Mayoritas responden penelitian ini adalah mereka yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 111 orang (81,0%), berusia 20-25 tahun sebanyak 76 orang (55,5 %), berpendidikan SLTA sebanyak 74 orang (54,0%), dengan tingkat penghasilan < Rp.500.000 sebanyak 123 orang (89,8%), serta ketua kelompok sebanyak 105 orang (76,6%).
2. Implementasi Insentif yang diberikan terhadap petugas Program Simpan Pinjam PNPM Kabupaten Padang Pariaman berlangsung dianggap sebagai sesuatu yang dianggap relatif wajar dalam upaya pelaksanaan Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas sehari-hari
3. Dalam ruang lingkup tugas, petugas Program Simpan Pinjam PNPM selama ini sudah termotivasi kerja dengan relatif baik dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target yang ditetapkan
4. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Program Simpan Pinjam PNPM Kabupaten Padang Pariaman
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas Program Simpan Pinjam PNPM Kabupaten Padang Pariaman
6. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja petugas Program Simpan Pinjam PNPM Kabupaten Padang Pariaman
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman
8. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman
9. Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Insentif dan Kinerja Petugas PNPM Program Simpan Pinjam Kabupaten Padang Pariaman
10. Motivasi Kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan Kinerja Petugas PNPM

Program Simpan Pinjam
Kabupaten Padang Pariaman

11. Besarnya pengaruh kedua variabel bebas Insentif dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Program Simpan Pinjam PNPM adalah 27,5 %. Begitu juga terhadap variabel mediasi Motivasi Kerja. Adapun besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap Motivasi Kerja adalah 43,3%. Selanjutnya besarnya pengaruh variabel mediasi Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas adalah sebesar 25,8 % ($R^2 = 0,625$).

Besarnya pengaruh Insentif dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas(Y) melalui variabel Motivasi Kerja adalah 32,3 % ($R^2 = 0,654$). Dengan kata lain terjadi peningkatan pengaruh variabel Insentif dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Petugas Program Simpan Pinjam PNPM Kabupaten Padang Pariaman sebesar 4,8 % atau dari 27,5 % menjadi 32,3 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Ruslandi, (2009) Peranan Motivasi Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Insentif, Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
- Supardi, (2003), populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti.
- Hasibuan (2005), Prinsip adil dalam pemberian insentif
- Desseler (2008) Insentif memiliki 3 komponen
- Flippo dalam Aliyus (2004), Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain
- Sikula dan Aliyus (2004), Gaji diberikan secara teratur
- Michael and Helen dalam Sofia Deldawati (2002), Insentif adalah semua unsure bayaran yang diterima oleh seseorang
- Schuller dan Jakson (1999), penggunaan insentif
- Benardin dan Rustam (2003), Pemberian insentif
- Ass'ad Mohd, (2004) Penilaian Kinerja Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta
- Behling Orlando dan James Mc.Fillen (2006) A Synteretical Model Charismatic Leadership” Group & Organization Management Vol.21.No.2 June pp-163-
- Bernard Bass JH 2000, terjemahan H.Sulisstyio, Organisasi dan Manajemen, Erlangga Jakarta
- Busing ,Andre,Thomas Bissel,Vera Puchs dan Kalus –M Perrar (2006) “ A Dinamic Model Of Works Satisfaction “Qualitatif Aproach” Human Relations,Vol.52 No.8 pp.999-1028
- Dyne Linn Van J.W Graham dan R M.Diensech (2004) “ Organizational Citizen Behaviour Construct Redefinitiont Measurement and Validition.”Academy Of Manajemen Journal Vol.37 .4 765-802
- Eliza, Y. (2015). Pengaruh Investasi, Angkatan Kerja dan Pengeluaran Pemerintah terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Sumatera Barat. PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis) 7 (3), 198-208
- Fatra, A. Heryanto, A. (2019). The Effect Of Implementation Of Population Administration Policy

- And Employee Motivation On Quality Of Service And Its Impact On Community Satisfaction In Issuance Of Birth ACCESS (Case in: The Department of Population and Civil Registration of the Dharmasraya Regency). Archives of Business Research 7 (7), 155-165
- Gary Dessler, 1997, "Personnel Management," diterjemahkan oleh Agus Dharma, SH. "Manajemen Personalia", Erlangga Jakarta
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Semarang, Indonesia.
- G.R Terry, (2000), Prinsip – prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko T. Tani, (2001), Manajemen, BPFE Edisi Kedua, Yogyakarta
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. j., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariati Data Analysis. 6th edition. Prentice Hall International, Inc.
- Irvan, RM. Heryanto, H. (2019). The Effect of Competence and Workload on Motivation and Its Impact on the Performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of the Regency of Dharmasraya. Archives of Business Research 7 (5)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005, Jakarta
- Kartono, Kartini, (2004) pemimpin dan kepemimpinan, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kuncoro, M. (2003). Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis. Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari, (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada Yogyakarta
- Nunnaiy, J. L. (2007). Psychometric Theory, 2nded. New York : McGraw-Hill.
- Melayu SP. Hasibuan, 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia, Buni Aksara Jakarta
- Mell, Timpe, 2000, Human Resiources Management : An Experimental Appriach, Mc. Graw Hill inc. Singapura
- Selamat, S. Heryanto, H. (2019). Affecting Factors In Employee Performance Koto Baru Sub-District, Dharmasraya District. Archives of Business Research 7 (7), 142-154
- Ermayenti, E. Heryanto, H. (2019). The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Public Satisfaction In The Regional Office Of The Ministry Of Religion In West Sumatera Province With Quality Of Service As An Intervening Variable. Archives of Business Research 7 (7), 69-87
- Kurniawan, H. Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. Archives of Business Research 7 (7), 88-101
- Sari, N. Heryanto, H. (2019). The Effect Of Training And Utilization Of SIPKD On Competency And Its Impact On The Quality Of Financial Statements In Dharmasraya Regency SKPD. Archives of

- Business Research 7 (7), 112-121
- Fatra, A. Heryanto, A. (2019). The Effect Of Implementation Of Population Administration Policy And Employee Motivation On Quality Of Service And Its Impact On Community Satisfaction In Issuance Of Birth ACCESS (Case in: The Department of Population and Civil Registration of the Dharmasraya Regency). Archives of Business Research 7 (7), 155-165
- Yusrisal, Y. Heryanto, H. (2019). The Influence of Leadership and Competence on Work Motivation and its impact on Employee Performance at the Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. Archives of Business Research 7 (7), 122-131
- Paul E.Spector (2005) "Measurement Of Human Service Satisfaction Development Of The Job" Survey. American Journal Of Community Psychology 13, Pp 693-713
- Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah
- Putra, EE. (2014). The Effect of Human Capital, Structural and Customer Capital to Performance of Small Medium Enterprises at West Sumatera Province. Business Administration at Jose Rizal University
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. Academic Conference For Management 2.
- Sekaran, U. (2003). Research Methods for Business : A Skill Building Approach. Fourth Edition. John Wiley & Son, Inc
- Sedarmayanti (2007) Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses, Bina Aksara Jakarta
- Siagian P. Sondang, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta.
- Subagio Sastrodiningrat, (2008), Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan, Ind-Hill-Co, Jakarta
- Sugiyono, (1999), Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta Bandung
- Thaha, Miftah, (2001), Perilaku Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi, PT Raja Grafindo Jakarta
- Noe, Hollen, Gerhart, Wright. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur, Proses*. Alaih Bahasa Djoeban Wahid, SH. Jakarta : Erlangga
- Yusrisal, Y. Heryanto, H. (2019). The Influence of Leadership and Competence on Work Motivation and its impact on Employee Performance at the Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. Archives of Business Research 7 (7), 122-131
- Zukriah, A. Heryanto, H. (2019). The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance In Human Resources Development Agency, West Sumatera With Education And Training As Variable Intervening. Archives of Business Research 7 (5)
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang).
<https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>