

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR**

## ***THE EFFECT OF COMPETENCE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE REGIONAL FINANCE AGENCY OF EAST KOLAKA REGENCY***

Andriani Muliadi<sup>1</sup>, Eka Suaib<sup>2</sup>, Gunawan<sup>3</sup>

- 1) Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik PPs UHO; e-mail:
- 2) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UHO; e-mail:
- 3) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Publik FISIP UHO; e-mail:

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh simultan dan parsial kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan strategi survey yang mencakup 42 pegawai sampel yang ditentukan secara acak. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner dengan konstruksi skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji F dan uji t pada SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; selain itu, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

*Kata-kata kunci: kompetensi; kepuasan kerja; kinerja pegawai.*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the simultaneous and partial effect of competence and job satisfaction on performance of the employees. The approach of this research is quantitative with a survey strategy that includes 42 employees randomly determined samples. The instrument of data collection is a questionnaire with a Likert scale construction. The data analysis technique used is multiple linear regression with F test and t test on SPSS version 24. The results of the study show that competence and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance; besides, competency and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance.*

*Key words: competence; job satisfaction; employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Desentralisasi keuangan kepada daerah memerlukan pengelolaan keuangan daerah secara baik dan benar. Hughes (2003:165) mengemukakan bahwa efektivitas

pengelolaan keuangan publik sangat kritis untuk memperbaiki *outcomes* pelayanan publik. Namun, pengelolaan keuangan daerah yang baik mensyaratkan adanya pegawai yang berkinerja baik pada institusi pengelolaan keuangan daerah tersebut. Gibson *et al.* (2012:364) mengatakan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, makin baik kinerja karyawan makin baik pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya, menunjukkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya, menunjukkan kreativitas dan inisiatif kerja, dan mencapai target kuantitatif hasil kerja yang telah ditentukan (Bacal, 2011:75). Dalam kenyataan, sebagian pegawai berkinerja baik tetapi sebagian lainnya tidak berkinerja baik. Salah satu penjelasannya adalah bahwa kinerja karyawan sangat ditentukan oleh penerapan manajemen sumber daya manusia (Brown, 2004:307-8). Penerapan manajemen SDM dalam teori Brown tersebut mencakup bagaimana mememanajementi kompetensi dan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena empiris kinerja pegawai dalam lingkup institusi pengelolaan keuangan daerah di Indonesia secara umum belum sesuai dengan harapan. Sumber berita *online* “kontan news” edisi Selasa 08 Februari 2011 memuat pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN-RB), bahwa kinerja pengelolaan keuangan daerah masih rendah, kinerja pengelolaan keuangan daerah masih mengandalkan output, bukan outcomes dan dampak bagi masyarakat, seharusnya lebih berorientasi outcome dan dampak (Anonim, 2011:1). Fenomena yang sama diungkap juga oleh Rakhmatulloh (2017:1), mengutip pernyataan Ketua Dewan Pertimbangan Presiden (Wantimpres), Sri Adiningsih, yang menilai bahwa pengelolaan keuangan daerah masih buruk. Hasil studi empiris pada beberapa konteks oleh Parampasi (2015) dan Ginarta dkk. (2017) mendukung pernyataan ini.

Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara membutuhkan keberadaan Badan Keuangan Daerah (BKD) sebagai institusi pengelola keuangan daerah yang efektif yang didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Hal ini sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian misi dan visi pemerintah Kabupaten Kolaka Timur. Saat ini BKD Kabupaten Kolaka Timur didukung dengan sumber daya manusia pegawai sebanyak 70 orang, terdiri dari 45 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 25 orang honorer. Fenomena yang peneliti lihat di lapangan, sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan keuangan sebagian belum memahami prosedur kerja sehingga kesempurnaan tugas yang dihasilkan belum mencapai tingkat yang terbaik. Sebagai contoh, pelayanan

pencairan dana melalui prosedur Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) menurut ketentuan diterbitkan paling lambat 2 hari namun kenyataannya bisa sampai tiga hari. Demikian juga, penyelesaian permohonan pelayanan pajak bumi dan bangunan kadangkala membutuhkan waktu tiga hari padahal ketentuannya selesai dalam satu hari. Pada siang hari setelah jam istirahat terlihat sebagian pegawai tidak segera masuk melaksanakan tugas-tugasnya tetapi santai-santai dan ngobrol di luar ruangan.

Di sisi lain, tingkat pendidikan pegawai yang dominan adalah SMA dan SMP yakni 51,15% dari 70 orang pegawai yang ada. Sebanyak 23% pegawai adalah golongan II dan 35,7% lainnya adalah honorer yang masih kurang berpengalaman. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja ini mencerminkan tingkat kompetensi. Sementara itu, belum semua pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Masih ada pegawai yang merasa khawatir dengan keamanan jabatan dikarenakan adanya praktik mutasi dan pemberhentian jabatan yang tidak mengacu kepada standar manajemen kepegawaian, sebagian pegawai mengalami ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, seperti kurang mendapat kesempatan untuk melakukan perjalanan dinas dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain.

Fenomena empiris di atas menunjukkan adanya permasalahan berkenaan dengan capaian kinerja pegawai maupun kondisi-kondisi yang kurang mendukung berkenaan dengan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelusuran peneliti, belum tersedia literatur empiris yang menjelaskan keterkaitan antara kinerja dengan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai pada BKD Kabupaten Kolaka Timur tersebut. Hal ini penting untuk diketahui agar kita dapat memberikan penjelasan yang komprehensif mengapa kinerja pegawai belum mencapai tingkat terbaik sebagaimana yang diharapkan. Penelitian ini mengisi kesenjangan literatur tersebut di atas dengan mencoba menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Kolaka Timur.

Kompetensi, terjemahan dari kata Inggris *competency* dan *competence*, berasal dari kata Latin *competere*, artinya cocok atau sesuai. Kompetensi sebagai suatu konsep ilmiah dibahas dalam literatur manajemen kepegawaian pada tahun 1970an. McClelland diakui sebagai pengembang konsep dan teori kompetensi, bahkan disebut sebagai bapak dari gerakan kompetensi. McClelland menggunakan konsep kompetensi sebagai pengganti konsep keterampilan yang telah lama digunakan sebagai dasar pengukuran kinerja. Gagasan kompetensi McClelland tersebut diterapkan satu dekade kemudian oleh Boyatzis dan mendefinisikan kompetensi sebagai kapabilitas atau kemampuan (Boyatzis,

2008:6). Spencer & Spencer (dalam Russo, 2016:4) menjelaskan kompetensi dengan menggunakan analogi gunung es yang terdiri dari sisi bagian atas permukaan dan sisi bagian bawah permukaan. Bagian atas gunung es kompetensi disebut juga sebagai kompetensi teknis sedangkan yang berada di bawah permukaan disebut kompetensi berperilaku.

Menggunakan konsepsi Spencer & Spencer, Russo (2016:4-6) mengembangkan model pengukuran kompetensi teknis dan kompetensi berperilaku. Indikator kompetensi teknis menurut Russo adalah: (1) memiliki pengetahuan tentang regulasi internal organisasi; (2) memiliki pengetahuan tentang prosedur kerja yang aman; (3) memiliki pengetahuan tentang prosedur pelayanan yang benar; (4) memiliki keterampilan tentang analisis tugas; (5) memiliki keterampilan tentang aplikasi teknik pengembangan tugas; dan (6) memiliki keterampilan tentang teknik manajemen. Adapun indikator kompetensi berperilaku menurut Russo adalah sebagai berikut: (1) bersedia membantu rekan kerja; (2) mau menjaga misi bersama dan perasaan memiliki terhadap unit kerjanya; (3) menyediakan transfer pengalaman; dan (4) menyediakan umpan balik atas kekuatan dan kelemahan rekan kerja dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu konsep pokok dalam literatur klasik perilaku organisasi. Konsep ini telah digunakan sejak 1935 dan menonjol pada tahun 1964 (Aziri, 2011:77) untuk menjelaskan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, suatu ungkapan emosional pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2013:79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab; (2) gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian; (3) kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi yang obyektif; (4) pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin; dan (5) rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas akan lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak merasa puas.

Kinerja merupakan salah satu konsep pokok dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik. Makna konsep ini seringkali dipertukarkan atau dianggap sinonim dengan hasil kerja dan prestasi kerja (Wibowo, 2007:11). Sonnentag & Frese (2002:5) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikonseptualisasi dalam dua cara yakni perspektif tindakan (perilaku) dan perspektif *outcomes*. Aspek perilaku dalam kinerja menunjuk

pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh individu dalam situasi kerja (Mathis & Jackson, 2002:78). Namun, kinerja dalam perspektif tindakan ini hanya mencakup perilaku-perilaku yang relevan untuk tujuan-tujuan organisasional. Aspek outcomes dari kinerja menunjuk pada hasil yang dicapai. *Outcomes* adalah dampak substantif yang dihasilkan dari produksi output, outcomes adalah kriteria akhir untuk mengukur kinerja (Poister, 2003:25).

Literatur mutakhir menganjurkan pengukuran kinerja yang mencakup sekaligus perilaku dan outcomes. Alasannya adalah bahwa perilakulah yang menunjukkan bahwa pelaku mentransformasi kinerja dari abstraksi menjadi tindakan, tetapi realitas kinerjanya hanya dapat ditunjuk melalui outcomes dari tindakan tersebut. Mengintegrasikan kedua perspektif ini, Bacal (2011:75) mengemukakan bahwa kinerja mencakup empat hal pokok, yaitu: (1) kemampuan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya, (2) menunjukkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaannya, (3) menunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan (4) memenuhi atau melampaui target kuantitatif hasil kerja yang telah ditentukan.

Kaitan logis dari kompetensi dan kepuasan kerja dengan kinerja dijelaskan dengan teori manajemen sumber daya manusia Brown (2004:307-8). Menurut teori ini penerapan manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar pada kinerja organisasi publik. Termasuk dalam penerapan manajemen sumberdaya manusia adalah mengembangkan kompetensi dan menetapkan kondisi kerja yang memuaskan. Berdasarkan teori ini, kompetensi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Lebih spesifik, teori kompetensi McClelland (dalam Vazirani, 2010:122) mengatakan bahwa kompetensi adalah prediktor signifikan dari kinerja karyawan. Shmailan (2016:2) mengemukakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Namun, temuan studi empiris dari Ningsih (2014), Adiputra (2012), Putri & Latrini (2013), serta Bakotić (2016) tentang hal tersebut masih inkonsisten.

Merujuk literatur teoritis dan empiris tersebut penelitian ini membangun kerangka pikir yang berfokus pada kinerja pegawai dan dua faktor pengaruh yakni kompetensi dan kepuasan kerja. Faktor kompetensi dan kepuasan kerja ini diprediksikan mempengaruhi kinerja dalam cara yang positif. Selanjutnya diajukan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **METODE**

Penelitian ini berlokasi pada BKD Kabupaten Kolaka Timur. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang. Ukuran sampel mengikuti rumus Slovin dengan nilai presisi 90% atau 42 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana dengan prosedur undian. Dalam model penelitian ini, kompetensi dan kepuasan kerja menjadi variabel bebas sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat. Data yang digunakan adalah data seksi-silang yakni data yang menggambarkan keadaan pada saat penelitian dilakukan. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner.

Kompetensi pegawai diukur dengan 9 item, kepuasan kerja diukur dengan 10 item, sedangkan kinerja pegawai diukur dengan 9 item. Seluruh item mengikuti konstruksi skala Likert dengan 5 skala, yakni: Tidak Setuju (skor 1), Kurang Setuju (skor 2), Agak Setuju (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya dengan *Pearson product moment correlation*, dan reliabilitasnya dengan *Cronbach's Alpha* pada IBM-SPSS Statistics versi 24.0. Hipotesis tentang pengaruh simultan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja diuji dengan uji F, sedangkan hipotesis tentang pengaruh parsial dari variabel-variabel tersebut diuji dengan uji t pada regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai desain penelitian, ada tiga hipotesis yang diuji, satu hipotesis memprediksikan tentang pengaruh simultan kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan dua hipotesis lainnya memprediksikan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas tersebut di atas terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama mengatakan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil pengujian, pengaruh simultan dari kedua variabel bebas yang dilihat dari Nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 45,972 dengan probabilitas = 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  yang mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil statistik di atas maka hipotesis penelitian yang pertama terbukti atau diterima. Makin tinggi kompetensi dan kepuasan kerja, makin baik pula kinerja pegawai.

Kemampuan secara simultan dari variabel-variabel kompetensi dan kepuasan kerja dalam menerangkan variasi kinerja pegawai ditafsirkan dari nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  yaitu sebesar 0,784 yang menunjukkan bahwa sebesar 78,4% dari variasi kinerja pegawai ditentukan oleh pengaruh bersama dari variabel-variabel kompetensi dan kepuasan kerja. Besaran pengaruh simultan dari variabel-variabel tersebut menunjukkan angka yang cukup besar. Hal tersebut dimaknai bahwa perbaikan dalam variabel-variabel kompetensi dan kepuasan kerja sangat relevan bagi pencapaian tujuan-tujuan pengelolaan keuangan daerah secara lebih baik dan lebih efektif. Korelasi di antara variabel-variabel tersebut sangat kuat dan positif, menunjukkan suatu tingkat kecocokan yang baik atau *goodness of fit* sehingga model regresi atau persamaan regresi baik digunakan untuk melakukan estimasi terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung variabel kompetensi adalah 2,905 dengan tingkat signifikansi 0,085 ( $p < 0,10$ ). Hasil statistik tersebut mengindikasikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan pada butir kedua diterima, kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,905 menunjukkan bahwa setiap poin kenaikan dalam kompetensi akan berasosiasi secara positif dengan suatu kenaikan sebesar 2,905 poin dalam tingkat kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 3,629 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan pada butir ketiga diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung sebesar 3,629 menunjukkan bahwa setiap poin kenaikan dalam variabel kepuasan kerja akan berasosiasi secara positif dengan suatu kenaikan sebesar 3,629 poin dalam tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil statistik yang diuraikan di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = 1,578 + 0,279X_1 + 0,332X_2 + 0,419X_3 + \epsilon$$

Temuan penelitian ini perihal pengaruh simultan dari variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menyediakan bukti empiris untuk teori Hassan (2016:15) sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Analisis empiris dengan menggunakan data sampel dari pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur sejalan dengan teori tersebut. Hasil-hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel-variabel kompetensi dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang amat baik. Variabel kompetensi berada pada kategori cukup, variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik, dan variabel kinerja berada pada

kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk melakukan perbaikan dalam kesemua variabel tersebut sehingga pengaruhnya terhadap kinerja pegawai masih dapat dioptimalkan.

Temuan penelitian ini perihal pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai mendukung prediksi teoritis McClelland tentang kompetensi sebagai prediktor signifikan dari kinerja karyawan. Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil-hasil studi dari Ningsih (2014) dan Adiputra (2012). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi merupakan faktor penentu yang penting bagi pencapaian kinerja yang prima dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. Implikasinya, itervensi perbaikan kinerja pegawai perlu mempertimbangkan peningkatan kompetensi pegawai. Selanjutnya, temuan penelitian ini perihal pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sejalan dengan teori Khan *et al.* (2012:2700) maupun hasil-hasil empiris Bakotić (2016) dan Putri & Latrini (2013). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja merupakan faktor penentu yang penting bagi pencapaian kinerja yang prima dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. Implikasi ya, intervensi perbaikan kinerja pegawai perlu mempertimbangkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung teori-teori manajemen sumber daya manusia sektor publik serta hasil-hasil studi terdahulu. Variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, kompetensi dan kepuasan kerja pegawai belum mencapai tingkat yang diharapkan. Kondisi tersebut konsisten juga dengan kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat yang diharapkan. Berdasarkan temuan empiris tersebut di atas maka penulis mengajukan tesis bahwa jika pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur menginginkan kinerja pegawai yang lebih optimal di masa mendatang maka perhatian ke arah peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja perlu diperkuat lagi dan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah intervensi yang holistik dan terpadu.

## **SIMPULAN**

Kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. Pengaruh simultan dari variable-variabel tersebut adalah positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa makin baik level dan konfigurasi dari kompetensi dan kepuasan kerja makin baik pula kinerja

pegawai. Implikasinya, perbaikan secara holistik dan sinergis pada kedua variabel tersebut dapat lebih mengoptimalkan pencapaian kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dimaknai bahwa makin baik kompetensi, makin baik pula kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dimaknai bahwa makin baik kepuasan kerja, makin baik pula kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Adiputra, Pradana. 2012. *Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak. Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Bandung Selatan*. Laporan Penelitian. Bandung : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Anonim, 2011. "Pengelolaan keuangan daerah masih buruk". Kontan News, edisi Selasa tanggal 08 Februari 2011. Diakses online dari beranda <http://nasional.kontan.co.id/news/>
- Aziri, B., 2011. "Job Satisfaction: A Literature Review". *Management Research And Practice*, Vol. 3 Issue 4, Pp: 77-86.
- Bacal, R., 2011. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bakotić, Danica, 2016. "Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Performance". *Economic Research*, Vol. 29, No. 1. Pp. 118-130, DOI: 10.1080/1331677X.2016.1163946
- Boyatzis, Richard E., 2008. "Competencies in the 21<sup>st</sup> Century". *Journal of Management Development*, Vol. 27, No. 1, pp. 5-12.
- Brown, Kerry, 2004. "Human Resource Management In The Public Sector". *Public Management Review*, Vol. 6 Issue 3, Pp. 303–309.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske, 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition*. New York, NY,: McGraw-Hill.
- Ginarta, K., Irawanto, dan Muhammad Jamili. 2017. "Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Barito Timur". *Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol 1 No. 1, September 2017, Hlm. 26-39.
- Hughes, Owen E., 2003. *Public Management and Administration, An Introduction*. Palgrave Macmillan.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson, 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

- Ningsih, F., 2014. “*Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada STKIP PGRI Sumatera Barat*”, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang*. Hlm.16-27.
- Parampasi, Dedi Ariesta, 2015. “Kinerja Pegawai Administrasi Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.” *e-Jurnal Katalogis*, Vol. 3 No. 2, Hlm 173-178.
- Poister, Theodore H., 2003. *Measuring Performance In Public And Nonprofit Organizations*. United States of America: John Wiley & Sons.
- Putri, Putu Yudha Asteria, dan Made Yenni Latrini, 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan *In-Role Performance* Dan *Innovative Performance* Sebagai Variabel Mediasi”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 3, Hlm. 627-638.
- Rakhmatulloh, 2017. “Pengelolaan Keuangan Daerah Masih Buruk”. Sindo News edisi Senin tanggal 3 April 2017, diakses dari <https://nasional.sindonews.com/read/>.
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A., 2013. *Organizational Behavior*. 15 edition. New Jersey: Pearson Education.
- Russo, Dario, 2016. “Competency Measurement Model”. *Paper for European Conference on Quality in Official Statistics (Q2016)*, Madrid, 31 May-3 June 2016.
- Shmailan, Abdulwahab S. Bin, 2016. “The Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance And Employee Engagement: An explorative Study”. *Issues in Business Management and Economics*, Vol. 4 No. 1, pp. 1-8.
- Sonnentag, S. and Frese, M., 2002. *Psychological management of individual performance*. USA: John Wiley and Sons, Ltd.
- Vazirani, N., 2010. “Competencies and Competency Model-A Brief overview of its Development and Application”. Review Paper. *SIES Journal of Management*, April - August 2010, Vol.7(1): 121-131.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.