**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Oleh :

**Leni Cahyani Meilany**

**NPM : 198020103**

**Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM Universitas Pasundan**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan informasi bagi Pimpinan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga kependidikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. dengan sampel berjumlah 132 tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2023. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia termasuk kategori baik dengan rincian Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 67,4%, Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan berstatus pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 19,6%, Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan berstatus pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 87%. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 22,5%, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan berstatus pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 57,5%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan berstatus pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 19,1%. Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan berstatus pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yaitu sebesar 85,7%.

*ABSTRACT*

*This study aims to determine and analyze the influence of competence and work motivation on performance which is mediated by the job satisfaction of the Indonesian Education University teaching staff. It is hoped that the results of this research can serve as material form consideration and information for leaders in making decisions related to competence, work motivation, job satisfaction, and the performance of educational staff.*

 *The research method used is descriptive analysis and verification. The collection of data used was interviews, questionnaires, and literature study. Sampling using simple random sampling with a sampel of 132 education staff with permanent employee status at the Indonesian University of Education. Field data collection will be carried out in 202. The data analysis technique uses Path Analysis.*

 *Based on the results of the study, the effect of competence and work motivation on performance mediated by job satisfaction of Indonesian Education University Education Personnel is included in the good category with details. the job satisfaction of Education Personnel with the status of employees of the Indonesian University of Education is equal to 19.6%, the effect of competence and work motivation on the job satisfaction of Education Personnel with the status of employees of the Indonesian University of Education is equal to 87%. The effect of competence on the performance of education staff with the status of permanent employees at the Indonesian University of Education is 22.5%, the effect of job satisfaction on the performance of education staff with the status of employees at the Indonesian University of Education is 57.5%. The effect of work motivation on the performance of Education Personnel with the status of employees of the Indonesian University of Education is 19.1%. The effect of competence, job satisfaction, and work motivation on the performance of Education Personnel with the status of employees of the Indonesian University of Education is 85.7%.*

**PENDAHULUAN**

Dalam setiap organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang sangat strategis, yang berarti bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi karena perannya sebagai faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi yaitu sebagai penggerak setiap aktivitas atau kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, organisasi perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawainya karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Hal yang sama juga berlaku dalam lingkup perguruan tinggi, sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi, mengamanatkan bahwa tata kelola dalam suatu Lembaga perguruan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta harus menuju pada tata kelola manajemen internal perguruan tinggi yang sehat dalam rangka menuju pada penjaminan mutu internal perguruan tinggi. Dalam menjalankan fungsinya diperlukan peranan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja adalah dengan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan kompetensi pegawai. Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia diharapkan mempunyai daya inovasi dan kreativitas yang tinggi, maka dari itu organisasi perlu meningkatkan kemampuan atau kompetensi SDM dengan berbagai cara mulai dari proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai. Selain itu hal terpenting yang harus dilakukan organisasi adalah bagaimana membuat pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Banyak perilaku pegawai dan kinerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. (Sule & Priansa, 2018:173). Menurut Robbins dalam Sule & Priansa, 2018:174) bahwa kinerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja, jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai hasil kinerja pegawai tersebut.

Universitas Pendidikan Indonesia sebagai salah satu institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan memiliki peran sangat besar dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia Universitas Pendidikan Indonesia yang siap dalam menjawab tantangan masa depan, tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya, yaitu dosen dan tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia di dalam penyelenggaraannya. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja tinggi sehingga tercapai kepuasan kerja yang didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya serta mendukung peningkatan kinerja institusi, sehingga tercapainya visi dan misi UPI yaitu pelopor dan unggul (*leading and outstanding*) dalam upaya pencapaian standar mutu dan layanan pendidikan menuju *world Class University in Education.*

 Namun berdasarkan pencapaian kinerja renstra UPI tahun 2016 -2020 dari 6 kebijakan, 40 program, dan 187 indikator kinerja bahwa pencapaian dari setiap kebijakan dijelaskan sebanyak 167 indikator dengan capaian tinggi, 9 indikator dengan capaian sedang, dan 11 indikator dengan capaian rendah. Hal ini merupakan pekerjaan rumah yang harus diperbaiki yaitu salah satunya adalah kebijakan 5 tentang pengembangan kapasitas sumber daya. Terdapat 3 indikator pada kebijakan ini yang memiliki capaian rendah yaitu salah satunya indikator tingkat pemenuhan tenaga kependidikan yang memiliki jabatan fungsional tertentu dari target 100% baru 19% yang tercapai, artinya sangat rendah capaiannya sekitar 19%. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil obervasi yang dilakukan pada tenaga kependidikan UPI dan juga wawancara yang dilakukan pada beberapa pimpinan unit kerja yang menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan belum optimal diantaranya yaitu kualitas hasil pekerjaan yang rendah dan kurangnya inisiatif kerja dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya permasalahan kinerja tersebut di duga dapat berdampak pada terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Hasil kerja yang masih jauh dari harapan dan juga permasalahan lainnya terkait dengan kinerja tenaga kependidikan harus segera diatasi karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

 Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk meneliti “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia”.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Kompetensi**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Adapun beberapa definisi kompetensi menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Wibowo (2017:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.Menurut Geoge Klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Dalam Peraturan Pemerintah No.101 Tahun 2000, kompetensi diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku, yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3).

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan saat ini adalah yang pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang unggul dan mampu mengembangkan diri serta meningkatkan kualitas dalam bekerja berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap. Terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer, yaitu : Motif (*motives*), Sifat (*traits*), Konsep diri (*self-concept*), Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*).

**Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2017:14), motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif. Kemudian Mangkunegara (2017:113) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dalam Bangun (2017:312) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2017:95) dimensi dan indikator motivasi kerja adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa. Berdasarkan pendapat tersebut, dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu : Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement / NAch*), Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need For Affiliation / NAff*), Kebutuhan untuk berkuasa (*Need For Power / NPow*).

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Edy Sutrisno (2019:74). Sedangkan Handoko (2020:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2017:170) yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Afandi (2018:73) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap menanggapi atau respons emosional dari pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangi atau tidaknya pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Stephen P. Robbins (2017:121), antara lain: Pekerjan itu sendiri (*work it self*), Gaji/Upah (*pay*),Promosi (*promotion*), Supervisi (*supervision*), Rekan kerja (*co-worker*).

**Kinerja**

Kinerja biasanya dikaitkan dengan istilah prestasi kerja yang akan dicapai oleh individu. Kinerja merupakan turunan dari istilah *job performance*, yang dapat disebut juga sebagai prestasi kerja . Definisi prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah diraih seseorang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam rangka pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil kerja meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mubarok (2017:77) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orrang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungknan, standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Selanjutnya, Fattah (2017:173) berpendapat bahwa Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Dalam Wibowo (2017:186) Bacal mengemukakan bahwa “kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Sedangkan menurut Hamali (2018:98) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

Dimensi dan indikator kinerja merujuk pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 meliputi : Sasaran Kinerja Pegawai ( Kuantitas hasil pekerjaan, Kualitas hasil pekerjaan, Waktu), dan Perilaku Kerja (Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja, Kerja sama).

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu metode yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil tetapi data yang dipelajari yaitu data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019:6) “metode survey adalah metode yang digunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu. Metode yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis hasil penelitian deskriptif menggunakan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Populasi yang digunakan adalah tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia dengan penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Teknik *Slovin*

Rumus *slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n=\frac{N}{1+N\left(e^{2}\right)}$$

$$n=\frac{196}{1+(196 x 0,05^{2})}=131,54$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka didapatkan ukuran sampel sebanyak 131,54 yang dibulatkan menjadi 132 orang responden.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif dari “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia”. Untuk selanjutnya peneliti perlu melakukan pembahasan lebih lanjut tentang kondisi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut di atas, selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

### Pembahasan Analisis Deskriptif

 Berikut ini akan diuraikan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut ini :

1. Kompetensi

Kompetensi tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria cenderung baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata kompetensi pegawai sebesar 4,07. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi motif memberikan gambaran yang paling baik (skor rata-rata = 4,19) sedangkan dimensi keterampilan memberikan gambaran yang paling rendah (skor rata-rata = 3,97).

Aspek tertinggi berada pada indikator mengenai bekerja selalu mengedepankan prinsip efisiensi dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Hal ini berarti pegawai cenderung memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Tingkat efisiensi yang semakin tinggi membuat lebih banyak pekerjaan terselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dengan jumlah sumber daya yang lebih sedikit. Walaupun prinsip efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan skor tertinggi, namun pada kenyataannya belum semua pegawai bisa melakukan prinsip efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria cenderung baik yang terlihat dari skor rata rata motivasi kerja pegawai sebesar 4,07. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan untuk berafiliasi memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi kebutuhan untuk berkuasa memberikan gambaran yang paling rendah.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria cenderung baik yang terlihat dari skor rata rata kepuasan kerja pegawai sebesar 4,20. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi promosi memberikan gambaran yang paling rendah.

1. Kinerja

Kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria cenderung baik yang terlihat dari skor rata rata kinerja pegawai sebesar 4,13. Namun walaupun demikian, masih terdapat responden yang menyatakan kurang baik dengan nilai persentase 10,09%. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi orientasi pelayanan memberikan gambaran yang paling baik, sedangkan dimensi kualitas hasil pekerjaan memberikan gambaran yang paling rendah.

1. **Pembahasan Analisis Verifikatif**

 Berikut ini akan diuraikan pembahsan analisis verifikatif sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya koefisien jalur X1 = 0,744, diperoleh nilai thitung sebesar 19.993 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) = *n-k*-1 atau 132 – 2 – 1 = 129 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1,979, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka Ho ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja sebesar 74,4%. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kompetensi pegawai,maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dan sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya koefisien jalur X2 = 0,277, diperoleh nilai thitung sebesar 7.108 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) = *n-k*-1 atau 132 – 2 – 1 = 129 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1,979, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka Ho ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja sebesar 27,7%. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai, maka hal tersebut meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia.

1. **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 433.085 dimana kriteria penolakan Ho jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau Fhitung > Ftabel, dengan derajat bebas *v*1=2 dan *v*2 = 132 – 2 – 1 = 129 dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel  =3,07. Karena 433.085 lebih besar dari 3,07 atau Fhitung lebih besar daripada Ftabel maka Hoditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima. Karena signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak. Artinya kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai. semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kepuasan kerja pun akan semakin meningkat.

1. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan keofesien jalur Z = 0.225, diperoleh nilai thitung sebesar 2.798 ( f *freedom*)= n – k – 1 atau 132 – 1 – 1 = 130 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2 *tailed*) diperoleh ttabel sebesar 1,979, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja sebesar 22,5%. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kompetensi pegawai, makan semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila semakin rendah kompetensi yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya.

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan keofesien jalur Z = 0.575, diperoleh nilai thitung sebesar 6.193 ( f *freedom*)= n – k – 1 atau 132 – 1 – 1 = 130 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2 *tailed*) diperoleh ttabel sebesar 1,979, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja sebesar 57,5%. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, makan semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan keofesien jalur Z = 0.191, diperoleh nilai thitung sebesar 3.932 f *freedom*) = n – k – 1 atau 132 – 1 – 1 = 130 dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2 *tailed*) diperoleh ttabel sebesar 1,979, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja sebesar 19,1%. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya.

1. **Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.32 dan hasil perhitungan penulis, diperoleh nilai Fhitung sebesar 255.742 dengan p-value (sig) = 0,000. Dengan 𝛼= 0,05, 𝑑𝑓1 =3, 𝑑𝑓3= (n-k-1)= 128, maka di dapat Ftabel = 2,68. Dikarenakan Fℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > F𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 (255.742 > 2,68) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H𝑎 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Semakin meningkatknya kompetensi pegawai, maka semakin meningkat juga kinerjanya. Sama halnya dengan kepuasan kerja yang semakin meningkat, maka semakin meningkat juga kinerja pegawai. semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

## Kesimpulan

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerjaterhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kompetensi dan motivasi kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia.
	1. Kompetensi tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata kompetensi tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 4,07.
	2. Motivasi kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata motivasi kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 4,07.
2. kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 4,20.
3. Kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia diinterpretasikan dalam kriteria baik. Hal ini terlihat dari skor rata rata kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia sebesar 4,13.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasaan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia berpengaruh secara positif dan signifikan dengan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasaan kerja adalah sebesar 67,4%. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan, maka hal tersebut semakin meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasaan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia berpengaruh secara positif dan signifikan dengan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasaan kerja adalah sebesar 19,6%. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Univesritas Pendidikan Indonesia,maka hal tersebut semakin meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Univesritas Pendidikan Indonesia
6. Pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasaan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia secara positif dan signifikan sebesar 87%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 13%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
7. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia berpengaruh secara positif dan signifikan dengan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 22,5%. Dengan demikian semakin tinggi dan meningkat kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Univesritas Pendidikan Indonesia, maka kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia cenderung meningkat pula.
8. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia berpengaruh secara positif dan signifikan dengan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 57,5%. Dengan demikian semakin tinggi dan meningkat kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Univesritas Pendidikan Indonesia, maka kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia cenderung meningkat pula.
9. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia berpengaruh secara positif dan signifikan dengan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 19,1%. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Univesritas Pendidikan Indonesia, maka kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia cenderung meningkat pula.
10. Pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia secara positif dan signifikan sebesar 85,7%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 14,3%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

##  Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di Universitas Pendidikan Indonesia, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi instansi dalam pembinaan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan di masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Sering mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait tugas tenaga kependidikan. Masih banyaknya kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan bahwa perlu upaya yang serius, baik bagi tenaga kependidikan sendiri maupun instansi untuk mendorong tenaga kependidikannya dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Berkaita dengan hal tersebut, peneliti menyarankan :
	* + - 1. Untuk meningkatkan kepercayaan pada kemampuan diri sendiri, pihak unit kerja maupun instansi disarankan untuk memberikan dukungan serta motivasi dan juga memberikan pelatihan terkait pekerjaan yang dilakukan agar dapat memberikan pengetahuan kepada tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan rasa percaya pada kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.
				2. Untuk meningkatkan penguasaan keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi di lingkungan pekerjaan, pihak unit kerja maupun instansi disarankan untuk mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang berkenaan dengan penggunaan teknologi yang dapat membantu tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya mengikuti diklat penggunaan komputer maupun penggunaan internet yang dapat berguna bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan teknologi.
				3. Untuk dapat memiliki kemampuan dalam menetapkan rencana kerja secara spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan unit kerja, pihak unit kerja selain melakukan pembinaan terhadap tenaga kependidikan diharapkan dapat melakukan rapat koordinasi yang terjadwal sehingga dapat dilakukan evaluasi terhadap capaian target kerja yang sudah ditentukan. Hal ini tentunya dapat membantu tenaga kependidikan dalam menetapkan rencana kerjanya dan capaian kinerjanya sehingga dapat mendukung tercapainya target unit kerja.
				4. Untuk dapat meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam memberikan alternatif lebih dari satu dalam menyelesaikan setiap maalah sehingga mempermudah pimpinan dalam mengambil keputusan adalah dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk dapat meningkatkan jenjang pendidikannya, atau memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan pengetahuan sehingga tenaga kependidikan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga dapat memberikan alternatif yang baik dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
			1. Motivasi kerja yang tinggi merupakan modal yang penting bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disarankan agar tenaga kependidikan maupun unit kerja atau instansi menumbuhkan rasa positif dan kuat, sehingga tenaga kependidikan bekerja dengan penuh kesungguhan. Untuk menciptakan motivasi kerja yang baik, maka unit kerja maupun instansi disarankan :
				1. Untuk dapat memberikan bimbingan serta pembinaan kepada tenaga kependidikan untuk dapat bekerjasama dengan baik, mempermudah koordinasi dengan rekan kerja sehingga target kerja dapat tercapai bersama-sama.
				2. Memberikan motivasi kerja kepada tenaga kependidikan dengan meningkatkan kemampuannya dalam untuk dapat memimpin secara efektif dalam berbagai hal
			2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia, maka disarankan :
				1. Sistem pemberian gaji dan tunjangan pada dasarnya sudah cukup baik, pihak instansi dapat lebih meningkatkan untuk menjadi lebih baik.
				2. Selain pemberian gaji dan tunjangan, pihak instansi dapat memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi agar dapat memotivasi para pegawai lain dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
				3. Pihak instansi diharapkan dapat melakukan sistem promosi jabatan yang transparan dan juga berdasarkan pada pengukuran kinerja pegawai.
			3. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan berstatus pegawai tetap Universitas Pendidikan Indonesia disarankan :
				1. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, pihak instansi dapat memberikan pelatihan yang berkaitan dengan teknis pekerjaannya.
				2. Tenaga kependidikan hendaknya didorong untuk dapat memaksimalkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, salah satunya dengan terus melakukan pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan.
				3. Tenaga kependidikan didorong untuk dapat memiliki insiatif dalam bekerja, dan juga diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri
				4. Tenaga kependidikan diberikan arahan serta bimbingan tentang pentingnya bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan Bersama.

**REFERENSI**

1. **Buku**

Achmad Sobirin. (2019). *Budaya Organisasi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.

Ambarwati, Arie. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.

Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.

Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera

Hamali, A. Y.(2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : PT. Buku Seru.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Juanim. (2020). *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Pengolahan Data SPSS & Lisrel*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Evaluasi Kiner/a Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT.Refika Aditama.

Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing.* Bogor : Penerbit In Media.

Robbins, Coulter. (2018). *Management14 Edition.* Canada:Pearson.

Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung*: Refika Aditama.

Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.

Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Sule, Erni T & Priansa, Donni J. (2018). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Suti, Marsus. (2021). *Perilaku Organisasi (Hasil Riset, Lengkap, Mudah, dan Praktis). Yogyakarta.* Deepublish (CV. Budi Utama).

Sutrisno,E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

1. **Jurnal**

Anis Mardiyah (2019). International Journal of Innovative Science and Research Technology, Vol. 4, Issue 6, June – 2019.

Ayu Anjani (2019). Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1 - 2019

Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, Zainuddin Rahman (2020).European Journal of Business & Management Research, Vol. 5, No. 1 – 2020

Diah Aryanti Sapto Warsi, Lilik Siswanta, Endang Tri Wahyuni, Sukhemi (2020). Bisman (Bisnis dan Manajemen): Theu Journal Of Business and Management Vol. 3 No.1 – Februari 2020

Diyanti, Musa Hubeis, dan M. Joko Affandi. (2017).Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No.3, September 2017.

D.Purnomo (2016). Jurnal Lentera Bisnis Vol. 5 No.1 - 2016

Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Piartrini, Putu Saroyini (2020). American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), Vol. 4, Issue 6, pp. 29-37, 2020.

Elok Novia Putri & I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019). Global Vol. 03 No.2 - 2019

Erni Aprida Hasibuan, Afrizal (2019). JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 5 No.1 - 2019

.Jalal Rajeh Hanasysha dan Muhammad Majid (2018). Journal of Entrepreneurship and Business, Vol. 6, Issue 1, pp. 17-28, 2018

Khoirul Anwar, Muhammad Havidz Aima (2019). Dinasti International Journal of Education Mangement and Social Science (DIJEMSS), Vol. 1, Issue 2, December – 2019.

Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha. (2015). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Permatasari, Sufian, Rachmansyah (2019). Jurnal Magisma Vol. 7 No.1 - 2019

Rahmat Sabuhari, Achmad Sudiro, Dodi W. Irawanto, Mintarti Rahayu (2020). Publishers of Distinguished Academic, Scientific, and Professional Journals, Vol. 10, Issue 8, pp. 1775-1786, 2020.

Rossa Valentina, Maisyaroh, Desi Eri Kusumaningrum (2018). JAMP: jurnal Amiinistrasi dan Manajemen Pendidikan Vol. 1 No.1 – Maret 2018

Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, Acep Hadinata (2019). Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 135- 2019.

Sri Reski Azikin, Gunawan B.I, Mansur Asiz. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Journal of Management, 2(1), 1-234. Diakses 4 Januari 2023. DOI: <https://doi.org/10.2568/yum.v2il.365>.

Tamriatin Hidayath, Diana Sulianti K, dan Tobing (2018). International Journal of Science & Technology Research, Vol. 7, Issue. 7,pp. 122-127.2018

Tati Hartati (2020). Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal), Vol. 3, No. 2 – 2020.

Trisno Wibowo. K (2018). YUME Journal of Management Vol. 1 No.1 (2018)

Yusuf Ronny Edward, Lila Maria Kaban (2020). Journal:Accademic Journal of Economics Studies, Vol. 6, Issue 2, pp. 62-72, 2020.

Zaenal Abidin, Agus Ramdani, Untung Waluyo (2017). Jurnal Illmiah Profesi Pendidikan Vol. 2 No.1 – Januari -Juni 2017

1. **Undang – Undang dan Peraturan Pemerintah**

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara. Jakarta.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia. Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.

Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 04 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis (Renstra) UPI Tahun 2021-2025. Bandung.