

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA ATAS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan)**

Oleh

Erwin Krissanto¹, Sodik², Kuncoro³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email:¹ ojolali401@gmail.com, ² sodik@gmail.com, ³ kuncoro@gmail.com

Article History:

Received: 07-07-2022

Revised: 17-07-2022

Accepted: 24-08-2022

Keywords:

Work Experience,
Achievement Motivation, Job
Satisfaction, Work
Productivity, National Unity
and Political Institution.

Abstract: This study aims to obtain empirical evidence of the ability of work experience and achievement motivation in encouraging increased work productivity, either directly or through job satisfaction mediation. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data were obtained through questionnaires which were distributed to 35 employees of the National Unity and Political Institution of Pasuruan City. Empirical evidence shows that both work experience is able to motivate achievement, both are able to encourage an increase in job satisfaction, but only achievement motivation is able to strongly encourage an increase in work productivity, while work experience has a weak effect. The mediating role of job satisfaction is proven to be strong, because although the direct relationship between work experience and productivity is weak, if you neglect mediation, the effect will be strong. This finding is supported by the descriptive of the four variables, all of which received high responses, including work requiring previous work experience, proficient and quality results, thorough and correct work performance assessment, liking team work, adequate facilities, salary according to workload, trying to meet or exceed targets, as well as following the work program

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 39 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 66 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Organisasi ini mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik (pasal 2). Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi sebagai berikut (pasal 3): (1) Penyusunan perencanaan bidang kesatuan bangsa dan politik, (2) Perumusan kebijakan teknis bidang kesatuan bangsa dan politik, (3) Pembinaan, pengendalian, fasilitasi, dan pelaksanaan kegiatan bidang pembinaan kesatuan bangsa dan pembinaan politik, (4) Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan pemilihan umum, (5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kesatuan bangsa dan politik, (6) Pelaksanaan

kegiatan penatausahaan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, (7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya (Menurut Renstra Strategis Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan, Periode 2021-2026).

Dalam melaksanakan fungsi tersebut, lembaga pemerintah ini masih perlu mencermati beberapa angka atau jumlah kasus yang terlihat tinggi, diantaranya kasus narkoba sebesar 21 kejadian. Selain itu, potensi konflik yang berhasil dicegah terlihat persentasenya masih relatif kecil. Identifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi lembaga kesatuan bangsa ini, mencerminkan masih perlunya mengkaji masalah sumber daya manusia di lembaga stabilitas keamanan di Pasuruan ini, seperti produktivitas kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, serta motivasi berprestasi. Penelitian ini melihat bahwa pengalaman kerja dan motivasi berprestasi yang tinggi diperkirakan dapat menunjang produktivitas kerja pegawai.

Peneliti sebelumnya yang telah mendedikasikan diri dalam mengkaji hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja, diantaranya Ernin & Rosnaida (2017), Salju & Lukman (2018), Crossman & Abou-Zaki, (2003), Singh & Das (2013). Mereka semuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja.

Sedangkan peneliti yang telah menemukan hubungan kuat antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja di antara Pang et al. (2018), Kalhor, et al. (2017), Yanuar (2017), Ariningtyas (2016).

Selain itu, penelitian ini juga ingin melihat peran dari mediasi kepuasan kerja atas pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja. Beberapa peneliti sebelumnya yang telah mendedikasikan diri dalam mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, diantaranya Itafia, dkk. (2014), Sri Indarti, dkk., (2017), Siengthai, et.al., (2016), Pawirosumarto, et al. (2017), Gu & Siu, (2009). Mereka semuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, serta gap dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis tentang kemampuan pengalaman kerja dan motivasi berprestasi dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal Sutrisno (2011). Hal ini akan berkebalikan jika pegawai pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sinambela (2020), telah menemukan bahwa pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Farera (2020), juga menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat seiring bertambahnya pengalaman kerja karyawan. Selanjutnya, Sabtohadhi, dkk. (2019), menemukan bahwa pengalaman kerja secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Sebulu.

Hipotesis 1: Pengalaman kerja mampu berperan signifikan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja

Taylor (2008), telah menemukan bahwa: (1) Motivasi (PSM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. García-Chas, et.al., (2016), menemukan bahwa efek HPWS (sistem kerja berkinerja tinggi) via pos pada kepuasan kerja lebih kuat diantara para insinyur dengan motivasi intrinsik rendah daripada insinyur dengan motivasi intrinsik yang tinggi. Triantie, dkk., (2016), menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP di Pontianak Kalimantan. Irawan (2010), menemukan bahwa besarnya total pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja bagi pemeriksa pajak pada KPP Badora Dua, Jakarta adalah 46,47% dengan arah positif. Artinya, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja.

Hipotesis 2: Motivasi berprestasi mampu berperan signifikan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

Ernin & Rosnaida (2017), telah menemukan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Salju & Lukman (2018), menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Crossman & Abou-Zaki (2003), menemukan bahwa masa kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja. Selanjutnya, Singh & Das, (2013), menemukan bahwa tenaga penjualan yang memiliki pengalaman bekerja dengan penjualan berorientasi pelanggan memiliki kinerja yang lebih baik

Hipotesis 3: Pengalaman kerja mampu berperan signifikan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Produktivitas Kerja

Keberhasilan organisasi salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas, Produktivitas sangat tergantung pada motivasi dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas Pang et al. (2018), telah menemukan bahwa remunerasi keuangan dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap dimensi kinerja seperti pengembalian aset, tingkat pertumbuhan omset, dan profitabilitas saat bekerja, lingkungan dan otonomi pekerjaan memiliki efek positif pada dimensi kinerja non-keuangan, seperti: layanan pelanggan, produktivitas karyawan, dan kualitas layanan. Kalhor, et al. (2017), menemukan bahwa (1) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan bank komersial di Pakistan, dan (2) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan bank komersial di Pakistan. Yanuar (2017), menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ariningtyas (2016), menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 4: Motivasi berprestasi mampu berperan signifikan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Umar (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Kemudian Kreitner & Kinicki (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi pula. Luthans (2006), mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang pasti di dalam kepuasan dan produktivitas pegawai. Robbins dan Judge (2008), pekerjaan yang bahagia cenderung lebih produktif, organisasi yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai pegawai kurang puas. Pegawai yang merasa kurang puas akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Itafia, dkk. (2014), kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget. Sri Indarti, dkk., (2017), menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja. Siengthai, et.al., (2016), kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Gu & Siu, (2009), menemukan bahwa keterampilan interpersonal yang biasa-biasa saja adalah kelemahan utama angkatan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja pekerjaan.

Tetapi, Pawirosumarto, et al. (2017), menemukan sebaliknya yakni kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Hipotesis 5: Kepuasan kerja mampu berperan signifikan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan**Peranan Mediasi Kepuasan Kerja**

Harinoto & Iman (2018), telah menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh kompensasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ingsih, et al. (2021), juga telah menemukan bahwa work satisfaction mampu menjadi mediasi yang kuat atas pengaruh work environment, training, dan competency terhadap employee performance. Sembiring, et al. (2021), menemukan bahwa Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh motivasi terhadap work performance. Marbun, dkk. (2022), menemukan bahwa Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh dukungan organisasi maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemie & Purba (2019), menemukan bahwa Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh keterikatan kerja maupun manajemen karir terhadap keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Manalo, et al. (2020), juga telah menemukan bahwa job Satisfaction mampu secara signifikan memediasi hubungan antara motivation dengan kinerja organizational guru di Metro-Manila Filipina. Yanti & Dahlan (2017), menemukan bahwa job satisfaction mampu secara signifikan memediasi hubungan antara Leadership: Styles & Behaviors dengan Organizational performance.

Hipotesis 6: Kepuasan kerja mampu berperan signifikan sebagai mediasi atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hipotesis 7: Kepuasan kerja mampu berperan signifikan sebagai mediasi atas pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu pengalaman kerja, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan, yang juga menjadi lokasi penelitian, dan memiliki pegawai sebanyak 35 orang (populasi). Populasi ini sekaligus menjadi sampel 35 orang pegawai (sensus). Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Pengalaman Kerja (X ₁) Model Bill Foster (Foster, (2001))	Lama Waktu/Masa Kerja (X ₁₁)	X ₁₁ ₁	Pekerjaan membutuhkan pengalaman kerja sebelumnya
		X ₁₁ ₂	Menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif
		X ₁₁ ₃	Mampu membuat pertimbangan dan keputusan
	Tingkat pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki (X ₁₂)	X ₁₂ ₁	Mahir dan hasil berkualitas
		X ₁₂ ₂	Memiliki inisiatif
		X ₁₂ ₃	Pekerjaan tepat waktu
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan Peralatan (X ₁₃)	X ₁₃ ₁	Menguasai pekerjaan secara komprehensif
		X ₁₃ ₂	Tidak melakukan kesalahan
		X ₁₃ ₃	Menguasai penggunaan peralatan yang ada
Motivasi Berprestasi (X ₂) David McClelland dalam	Need for Achievement (X ₂₁)	X ₂₁₁	Penilaian prestasi kerja teliti dan benar
		X ₂₁₂	Prestasi kerja mendapatkan pujian dan apresiasi
		X ₂₁₃	Pekerjaan menantang
	Need for Affiliation (X ₂₂)	X ₂₂₁	Hubungan kerja cair dan tidak kaku
		X ₂₂₂	Menyukai team work

Mangkunegara a (2013)		X ₂₂₃	Hubungan baik juga diluar jam kerja
	Need for Power (X ₂₃)	X ₂₃₁	Dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan
		X ₂₃₂	Memberikan saran rekan kerja
		X ₂₃₃	Persuasif dikedepankan
Kepuasan Kerja (Z) Robbins & Judge (2009)	Kepuasan terhadap Pekerjan (Z ₁₁)	Z ₁₁₁	Pekerjaan sesuai keinginan
		Z ₁₁₂	Pekerjaan sesuai pendidikan
		Z ₁₁₃	Fasilitas memadai
	Kepuasan terhadap Imbalan (Z ₁₂)	Z ₁₂₁	Puas gaji pokok
		Z ₁₂₂	Puas tunjangan-tunjangan
		Z ₁₂₃	Gaji sesuai beban kerja
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja (Z ₁₃)	Z ₁₃₁	Suasana kekeluargaan baik
		Z ₁₃₂	Kebutuhan sosial terpenuhi
		Z ₁₃₃	Rekan kerja siap membantu
	Kesempatan Promosi (Z ₁₄)	Z ₁₄₁	Kesempatan naik jabatan terbuka luas
Z ₁₄₂		Prestasi baik dapat promosi	
Z ₁₄₃		Tidak ada diskriminasi kenaikan jabatan	
Produktivitas Kerja (Y) Sutrisno (2011)	Meningkatkan Hasil yang Dicapai (Y ₁₁)	Y ₁₁₁	Berusaha mendapatkan hasil terbaik
		Y ₁₁₂	Berusaha memenuhi atau melampaui target
		Y ₁₁₃	Menghindari terjadinya kesalahan
	Mutu (Y ₁₂)	Y ₁₂₁	Meningkatkan kualitas kerja
		Y ₁₂₂	Mengikuti program kerja
		Y ₁₂₃	Mutu selalu sesuai standar yang ditetapkan
	Efisiensi (Y ₁₃)	Y ₁₃₁	Efisiensi waktu
		Y ₁₃₂	Tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan
		Y ₁₃₃	Memanfaatkan sumber daya yang ada

Sumber: Foster (2001), David McClelland dalam Mangkunegara (2013), Robbins & Judge (2009), Sutrisno (2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik responden

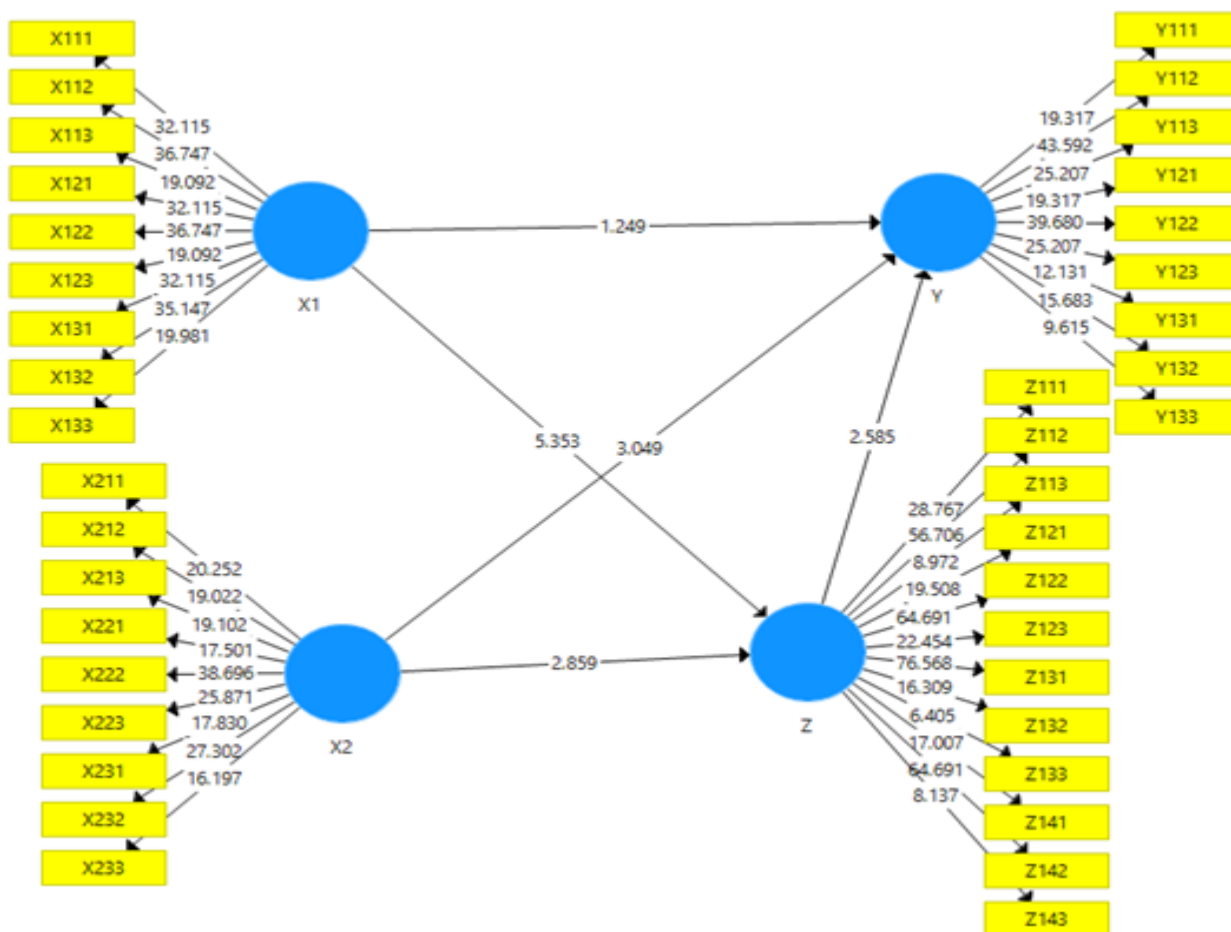
No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	24	70 %

2	Wanita	11	30 %
Jumlah		35	100%
Pendidikan			
1	Strata 2/S2	5	14 %
2	Strata 1/S1	9	26 %
3	Diploma	9	26 %
4	SMA	8	23 %
5	SMP	4	11 %
Jumlah		35	100%
Kepangkatan			
1	Juru Tk.I/Id	4	11%
2	Pengatur Muda/Ila	-	-
3	Pengatur Muda Tk I/I Ib	5	14 %
4	Pengatur/I Ic	5	14 %
5	Pengatur Tk I/I Id	-	-
6	Penata Muda/IIIa	4	11 %
7	Penata Muda Tk I/IIIb	3	2 %
8	Penata/IIIc	4	11 %
9	Penata Tk I/IIId	6	17 %
10	Pembina/IVa	3	9 %
11	Pembina Tk I/IVb	1	3 %
Jumlah		35	100%
Usia			
1	25 - 30	3	9 %
2	31 - 35	5	14 %
3	36 - 40	6	17 %
4	41 - 45	8	23%

5	46 - 50	8	23%
6	51 - 55	5	14 %
Jumlah		35	100%
Masa Kerja			
1	0 - 5	3	8 %
2	6 - 10	5	14 %
3	11 - 15	7	20 %
4	16 - 20	10	29 %
5	20 >	10	29 %
Jumlah			100%

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2022.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifikan t	Keputusan
1	Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja	0,667	5,313	0,000	Hipotesis 1 diterima
2	Motivasi Berprestasi ->Kepuasan Kerja	0,345	2,815	0,005	Hipotesis 2 diterima
3	Pengalaman Kerja ->Produktivitas Kerja	-0,370	1,387	0,166	Hipotesis 3ditolak
4	Motivasi Berprestasi -> Produktivitas Kerja	0,398	3,167	0,002	Hipotesis 4diterima
5	Kepuasan Kerja ->Produktivitas Kerja	0,832	2,902	0,004	Hipotesis 5 diterima
6	Pengalaman Kerja -> Kepuasan Kerja-> Produktivitas Kerja	0,555	2,465	0,014	Hipotesis 6 diterima
7	Motivasi Berprestasi ->Kepuasan Kerja-> Produktivitas Kerja	0,287	2,258	0,024	Hipotesis 7diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2021.

PEMBAHASAN

Pengalaman kerja mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, pengalaman kerja mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Sinambela (2020), yang telah menemukan bahwa pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan Farera (2020), yang telah menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat seiring bertambahnya pengalaman kerja karyawan. Selanjutnya, Sabtohadhi, dkk. (2019), juga telah menemukan hal yang sama yakni pengalaman kerja secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Sebulu.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif pengalaman kerja yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya pekerjaan membutuhkan pengalaman kerja sebelumnya dalam indikator lama waktu/masa; mahir dan hasil berkualitas dalam indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan; serta menguasai pekerjaan secara komprehensif dalam indikator penguasaan pekerjaan dan peralatan.

Motivasi berprestasi mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi

pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, motivasi berprestasi mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Taylor (2008), yang telah menemukan bahwa motivasi dalam hal ini public service motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Begitu juga dengan García-Chas, et.al., (2016), juga telah menemukan bahwa efek HPWS (sistem kerja berkinerja tinggi) via pos pada kepuasan kerja lebih kuat diantara para insinyur dengan motivasi intrinsik rendah daripada insinyur dengan motivasi intrinsik yang tinggi. Kemudian, Triantie, dkk., (2016), juga telah menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP di Pontianak Kalimantan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Irawan (2010), bahwa besarnya total pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja bagi pemeriksa pajak pada KPP Badora Dua, Jakarta adalah 46,47% dengan arah positif. Artinya, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif motivasi berprestasi yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya penilaian prestasi kerja teliti dan benar dalam indikator need for achievement; menyukai team work dalam indikator need for affiliation; serta memberikan saran rekan kerja dalam indikator need for power.

Pengalaman kerja tidak mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan pengalaman kerja tidak mampu secara kuat mengoptimalkan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t yang diperoleh lebih besar daripada 0,05, serta nilai t hitung lebih kecil daripada 1,960. Artinya, pengalaman kerja tidak mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Ernin & Rosnaida (2017), yang telah menemukan bahwa pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Kemudian, Salju & Lukman (2018), juga menemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Secara parsial hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, Crossman & Abou-Zaki (2003), juga telah menemukan hal yang sama yakni masa kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja. Begitu juga dengan Singh & Das, (2013), menemukan bahwa tenaga penjualan yang memiliki pengalaman bekerja dengan penjualan berorientasi pelanggan memiliki kinerja yang lebih baik.

Motivasi berprestasi mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, motivasi berprestasi

mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Pang et al. (2018), yang telah menemukan bahwa remunerasi keuangan dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap dimensi kinerja seperti pengembalian aset, tingkat pertumbuhan omset, dan profitabilitas saat bekerja, lingkungan dan otonomi pekerjaan memiliki efek positif pada dimensi kinerja non-keuangan, seperti: layanan pelanggan, produktivitas karyawan, dan kualitas layanan. Begitu juga dengan Kalhor, et al. (2017), yang juga telah menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan bank komersial di Pakistan, serta motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan bank komersial di Pakistan. Hal yang sama juga telah ditemukan oleh Yanuar (2017), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ariningtyas (2016), juga telah menemukan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan terdapat korelasi positif terhadap produktivitas kerja. Tetapi, Ariningtyas (2016) juga menemukan tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja melalui komitmen organisasional namun terdapat korelasi positif.

Kepuasan kerja mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu berperan kuat dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Itafia, dkk. (2014), yang telah menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget. Begitu juga dengan Sri Indarti, dkk., (2017), yang juga menemukan bahwa semakin tinggi kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi kinerja, dan jika dimediasi OCB, ternyata lebih tinggi. Siengthai, et.al., (2016), kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan.

Tetapi temuan dari Pawirosumarto, et al. (2017), tidak searah dengan hasil yang diperoleh, mereka menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mampu berperan secara kuat sebagai mediasi atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan adanya kemampuan mediasi kepuasan kerja atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat

(signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu berperan secara kuat sebagai mediasi atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Ingsih, et al. (2021), menemukan bahwa work satisfaction mampu menjadi mediasi yang kuat atas pengaruh work environment, training, dan competency terhadap employee performance. Begitu juga dengan Kemie & Purba (2019), yang telah menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh keterikatan kerja (pengalaman kerja) maupun manajemen karir terhadap keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel produktivitas kerja yang mendapatkan tanggapan tinggi, diantaranya berusaha memenuhi atau melampaui target dalam indikator meningkatkan hasil yang dicapai; mengikuti program kerja dalam indikator mutu; serta tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan dalam indikator efisiensi.

Kepuasan kerja mampu berperan secara kuat sebagai mediasi atas pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan

Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan adanya kemampuan mediasi kepuasan kerja atas pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, kepuasan kerja mampu berperan secara kuat sebagai mediasi atas pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Harinoto & Iman (2018), yang telah menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh kompensasi maupun motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Marbun, dkk. (2022), juga telah menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh dukungan organisasi maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Sembiring, et al. (2021), menemukan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang kuat pada pengaruh motivasi terhadap work performance. Manalo, et al. (2020), menemukan bahwa job Satisfaction mampu secara signifikan memediasi hubungan antara motivation dengan kinerja organizational guru di Metro-Manila Filipina. Selanjutnya, Yanti & Dahlan (2017), menemukan bahwa job satisfaction mampu secara signifikan memediasi hubungan antara Leadership: Styles & Behaviors dengan Organizational performance.

Implikasi Penelitian

Terdapat satu hipotesis yang tidak berhasil dibuktikan, yaitu pengaruh langsung (direct effect) kemampuan c dalam mendorong peningkatan atau mengoptimalkan produktivitas kerja. Tetapi, bilamana melalui variabel mediasi kepuasan kerja, maka pengalaman memiliki kemampuan kuat mempengaruhi produktivitas kerja. Ini mencerminkan kuatnya peranan mediasi kepuasan kerja. Sehingga, pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan benar-benar perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja para pegawainya. Beberapa item yang kuat dari kepuasan kerja, diantaranya fasilitas

memadai, gaji sesuai beban kerja, suasana kekeluargaan baik, serta kesempatan naik jabatan terbuka luas. Namun demikian, dilain sisi, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan juga perlu mencermati, katakanlah warning, beberapa item yang lemah pada kepuasan kerja, diantaranya pekerjaan sesuai pendidikan, puas gaji pokok, kebutuhan sosial terpenuhi, serta prestasi baik dapat promosi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkap tanggapan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan tentang produktivitas kerja dan kepuasan kerja terbatas hanya pada faktor pengalaman kerja dan motivasi berprestasi saja, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkap tanggapan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pasuruan terhadap kepuasan kerja maupun terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi ke-1. Yogyakarta: Andi
- [2] Ahmadi, Djauzak. 2004. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa, Jakarta: Balai Pustaka.
- [3] Alwi, Syafarudin. 2001. MSDM, Yogyakarta: BPFE.
- [4] Amstrong, M. 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice, Tenth Edition, London: Kogan Page Publishing.
- [5] Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudhiarta Utam. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- [7] Ariningtyas, Candhra Kartika. 2016. Motivasi berprestasi: pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dan produktivitas kerja (studi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol 2 No 1.
- [8] As'ad, Moh. 2004. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Liberty.
- [9] Bungin, B. (2014). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media
- [10] Eisingerich, A.B., & Rubera, G. 2010. Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. Journal of International Marketing. 18(2), pp. 64-79
- [11] Ernin & Rosnaida. 2017. Pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, p-ISSN : 2685-8754, e-ISSN : 2686-0759.
- [12] Farera, Gebby Gita. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2944>
- [13] Foster, Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, Jakarta: PPM.
- [14] Geisser, S. 1975. The Predictive Sample Reuse Method with Applications. Journal of the

- American Statistical Association. 70(350), pp. 320-328
- [15] George, J.M. & G.R. Jones. 2008. Understanding and Managing Organizational Behavior, Fifth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
 - [16] Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
 - [17] Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, Donnelly Jr. 2009. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Bina Rupa Aksara.
 - [18] Griffin, Ricky W. 2003. Management, New York: Houghton Mifflin Company.
 - [19] Hair Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.C., & Anderson, R.E. 2010. Multivariate Data Analysis. 7th Edition. USA: Pearson Prentice Hall
 - [20] Handoko, Hani T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
 - [21] Handoko, T. Hani. 2008. Dasar-Dasar Manajemen Operasi dan Produksi, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE.
 - [22] Hariandja, Marihot T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.
 - [23] Harinoto, Harinoto & Iman, Hilmi. 2018. The Role of Job Satisfaction Mediation of Compensation and Work Motivation for Employee Performance. ANCOSH 2018 - Annual Conference on Social Sciences and Humanities.
 - [24] Hartono, Jogiyanto. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. Yogyakarta: BPFE.
 - [25] Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
 - [26] Ingsih, Kusni, Nelis Riskawati, Agus Prayitno, & Shujahat Ali. 2021. The role of mediation on work satisfaction to work environment, training, and competency on employee performance. Journal of Applied Management (JAM) Volume 19 Number 3, September 2021.
 - [27] Irawan, Arry. 2010. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja pemeriksa pajak (Studi Kasus pada Aparatur Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Badora Dua Jakarta). Sigma-Mu Vol.2 No.2 – September 2010.
 - [28] Itafia, Yanti, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. 2014. Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. (Volume 2 Tahun 2014).
 - [29] Itafia, Yanti, Cipta, Wayan, & Yudiaatmaja, Fridayana. 2014. Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, (Volume 2 Tahun 2014).
 - [30] Kemie, Silvester Sedu & Purba, Sylvia Diana. 2019. Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keterikatan kerja dan manajemen karir terhadap keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi (studi terhadap para pengajar di Akademi ATCKR). Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi Volume 15, Nomor 1, April 2019. Hal 177-194
 - [31] Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Lima. Terjemahan Oleh: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
 - [32] Luthans, J. Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Terjemahan Oleh: Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
 - [33] Malhotra, N. (2007). Marketing Research: An Applied Orientation. 5th Edition. USA:

- Pearson Education, Inc
- [34] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [35] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [36] Manulang, M. 2005. Dasar-dasar Manajemen, Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- [37] Marbun, Hendra Sutrisno & Jufrizen. 2022. Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1, Januari 2022, E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259, DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>.
- [38] Mardalis. 2008. Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara
- [39] Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- [40] Mathis, Robert L, & John H. Jackson. 2011. Human Resource Management, Jakarta: Salemba Empat.
- [41] Mauled, Mulyono. 2004. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- [42] Muhadjir, N. (2011). Metodologi Penelitian. Edisi ke 6. Yogyakarta: Rake Sarasin
- [43] Nur Hidayat, Burhanuddin, Tahir, Nurbiah. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>, Volume 1, Nomor 3, Desember 2020.
- [44] Pang, Kelvin & Shan Lu, Chin. 2018. Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, Vol. 3 No. 1, 2018, pp. 36-52, Emerald Publishing Limited 2397-3757, DOI 10.1108/MABR-03-2018-0007.
- [45] Rami Shani, A.B., James B. Lau. 2009. Behavior in Organization an Experimental Approach, New York: McGraw Hill International Edition.
- [46] Rivai, Veitzhal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Press.
- [47] Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. 2009. Organizational Behavior, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- [48] Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat.
- [49] Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi 12. Terjemahan Oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- [50] Sabtohadhi, Joko, Ratna Wati, & Johansyah Johansyah. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*: Vol. 19 No. 1 (2019).
- [51] Salju & Lukman, Muhammad. 2018. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, Desember 2018, Halaman : 1-7 ISSN : 2339-1510, Vol. 4, No. 2.
- [52] Santoso, S. (2014). Statistik Multivariat. Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [53] Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [54] Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [55] Sembiring, Veramika BR, Siregar, Pandapotan Na Uli Sun & Fahlevi, Mochammad. 2021. The Role Of Job Satisfaction Mediation Variables On The Performance. *JKBM (Jurnal*

- Konsep Bisnis dan Manajemen), 8 (1) November 2021: 104-113
- [56] Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [57] Sinambela, Ella Anastasya. 2020. Pengaruh pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Baruna Horizon, Vol 3 No 2 (2020): Vol 3 No 2 (2020): DOI: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>.
- [58] Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- [59] Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas: Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- [60] Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional, Edisi 1, Yogyakarta; Andi.
- [61] Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional, Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset.
- [62] Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological). 36(2), pp. 111-147
- [63] Sudjarwo & Basrowi. (2009). Manajemen Penelitian Sosial. Bandung: Mandar Maju
- [64] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [65] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [66] Sutrisno, Edy. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Prenada Media Grup.
- [67] Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; Kencana.
- [68] Triantie, Annisa, Chiar Chiar, & Fadillah Fadillah. 2016. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kepuasan Kerja Guru. <https://www.neliti.com/id/publications/214933/pengaruh-motivasi-berprestasi-dan-kompetensi-profesional-terhadap-kepuasan-kerja>
- [69] Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [70] Urbach, N., & Ahlemann, F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. Journal of Information Technology Theory and Application. 11(2), pp. 5-40
- [71] Willy, Susilo. 2001. Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi Perusahaan, Bandung: Percetakan Gema Amini.
- [72] Yamin, S., & Kurniawan, H. 2011. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS. Jakarta: Salemba Infotek.