



PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENDAMPING PKH KABUPATEN KEBUMEN

Anggun Palupining Tiyas¹, Parmin, S.E., M.M²

¹ Universitas Putra Bangsa

² Universitas Putra Bangsa

Email: anggunp030@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords: Kompetensi, Komunikasi Organisasi, kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi kompetensi dan komunikasi organisasi. Variabel terikat meliputi kinerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu 247 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pendamping PKH di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *probability sampling* yakni *simple random sampling* yaitu mengambil sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja serta kepuasan kerja dapat memediasi antara komunikasi organisasi dan kinerja.

Pendahuluan

Pendamping PKH merupakan petugas lapangan yang berperan memberikan layanan pendampingan atau memfasilitasi peserta PKH. Pendamping memiliki tugas untuk memberi informasi kepada KPM, melakukan pendampingan dan memberikan informasi, memberikan pemahaman dan tujuan PKH, prosedur dan mekanisme PKH, hak dan kewajiban penerima PKH, syarat penerima PKH, dan manfaat PKH di wilayah tempat ia bertugas. Pendamping PKH juga mengunjungi fasilitas pendidikan dan fasilitas kesehatan untuk melakukan pengecekan terhadap pengisian formulir verifikasi kesehatan dan verifikasi pendidikan peserta PKH.

Di Kabupaten Kebumen terdapat petugas pendamping PKH yang memiliki tugas masing-masing di setiap kecamatan. Jumlah pendamping PKH di setiap kecamatan berbeda-beda tergantung seberapa banyak jumlah KPM di setiap kecamatan. Berikut jumlah pendamping PKH di Kabupaten Kebumen yang tersebar di 26 kecamatan di Kabupaten Kebumen.

Kinerja pendamping PKH secara langsung berpengaruh terhadap keberhasilan program keluarga harapan dalam membangun kesejahteraan masyarakat miskin. Menurut Mangkunegara (dalam Saputra, dkk., 2016) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja pendamping PKH perlu diperhatikan guna memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan dari program keluarga harapan. Penilaian kinerja pendamping PKH dilakukan setiap satu tahun sekali oleh koordinator kabupaten dengan memperhatikan perilaku dan sikap dari para pendamping.

Berdasarkan wawancara dengan koordinator kabupaten menyimpulkan bahwa pendamping PKH di Kabupaten Kebumen dari tahun 2018 hingga 2020 lanjut menjadi pendamping. Penilaian kinerja yang dilakukan setiap akhir tahun dengan tujuan menilai bagaimana kinerja pendamping setiap tahunnya. Selain itu berdasarkan wawancara dengan beberapa pendamping PKH tingkat putus sekolah pada anak-anak KPM untuk tahun 2020 mengalami pengurangan dan tingkat kesadaran kesehatan juga meningkat. Hal ini terjadi akibat keberhasilan para pendamping PKH dalam memberikan informasi dan memotivasi para KPM terkait pentingnya pendidikan dan kesehatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja. Menurut Rahadi, dkk (2016) kompetensi merupakan sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Dalam kompetensi terdapat pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan bakat (Sudarmanto, 2018).

Kompetensi yang berbeda beda pada setiap pendamping akan menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka organisasi memiliki kriteria kompetensi tertentu mengenai pendamping yang akan dikerjakan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ardiana (2019) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti bahwa ketika kompetensi yang dimiliki oleh pegawai semakin baik maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan wawancara kompetensi pendamping PKH sudah cukup baik terlihat dari kualifikasi tingkat pendidikan pendamping PKH di Kabupaten Kebumen minimal pendidikannya D3.. Selain itu pendamping PKH di seluruh kecamatan di Kabupaten Kebumen mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dibuktikan dengan pencapaian rencana kegiatan pada bulan Januari hingga Desember tahun 2020 tercapai 100%.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah komunikasi organisasi. Dalam organisasi terdapat berbagai sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota/karyawan. Semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi. Tidak ada organisasi tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Sesuai dengan

hasil penelitian Afianto dan Utami, (2017) menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi organisasi maka kinerja karyawan juga akan tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pendamping PKH dan ketua koordinator Kabupaten Kebumen, menyatakan bahwa komunikasi yang terjadi dalam organisasi pendamping PKH terjalin dengan baik. Komunikasi antar pendamping PKH terjalin dengan baik, sejalan dengan perkembangan teknologi pertukaran informasi antara pendamping yang satu dengan yang lainnya menjadi lebih intens. Komunikasi terjadi dari pemerintah dan ketua sebagai atasan dan pendamping di tingkat kecamatan sebagai bawahan. Komunikasi yang terjadi di pendamping PKH cukup baik, tidak terjadi bias informasi karena dalam setiap kabupaten dan kecamatan terdapat koordinator masing masing.

Adanya peran dari faktor kompetensi dan komunikasi organisasi berkemungkinan belum cukup untuk meningkatkan kinerja sehingga diperlukan adanya mediasi kepuasan kerja bagi para pendamping. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prsyanto (2017) bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja dan Ardiansyah (2016) diketahui bahwa peran kepuasan kerja memediasi komunikasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif.

Menurut Rokib dan Santoso (2018) karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang maksimal guna memenuhi tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan pendamping PKH di Kabupaten Kebumen, mereka merasa puas bekerja sebagai pendamping PKH karena merasa cocok bekerja langsung di lapangan dan berinteraksi secara langsung bersama masyarakat. Selain itu, para pendamping PKH menyukai tantangan sehingga ketika berinteraksi dan menghadapi masyarakat dengan ekonomi yang rendah merasa tertantang sehingga puas bekerja sebagai pendamping PKH. Pendamping PKH juga merasa puas akan gaji yang mereka terima sesuai beban kerja.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Marshall dalam Sudarmanto, 2018). Menurut Taufiqirohman, 2009 (dalam Putri dan Ardiana, 2019) menyebutkan bahwa kompetensi setiap orang dapat diukur dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan perilaku unggul atau rata-rata seseorang. Kompetensi dapat berupa penguasaan masalah, ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai.

Komunikasi Organisasi

Redding dan Sanborn (dalam Muhammad, 2019) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Sedangkan menurut Thayer (dalam Muhammad, 2019) mengatakan bahwa komunikasi sebagai arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara. Dalam komunikasi organisasi terdapat tiga sistem yaitu: a. Berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi; b.

Berkeanaan dengan pengaturan organisasi seperti perintah-perintah, aturan-aturan, dan petunjuk-petunjuk; c. Berkeanaan dengan pemeliharaan dan pengembangan organisasi.

Menurut Goldhaber, 1986 (dalam Muhammad, 2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai berikut, "*communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*". Atau dengan kata lain komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah ubah. Pengertian ini megandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan, dan ketidakpastian.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karateristiknya. Menurut Rokib dan Santoso (2019) karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang maksimal guna memenuhi tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaannya. Selanjutnya Davis dan Newstrom (dalam Sinambela dan Sinambela, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Fattah, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan.

Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2010) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi ekonomi. Bernadin, 2001 (dalam Sudarmanto 2018) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

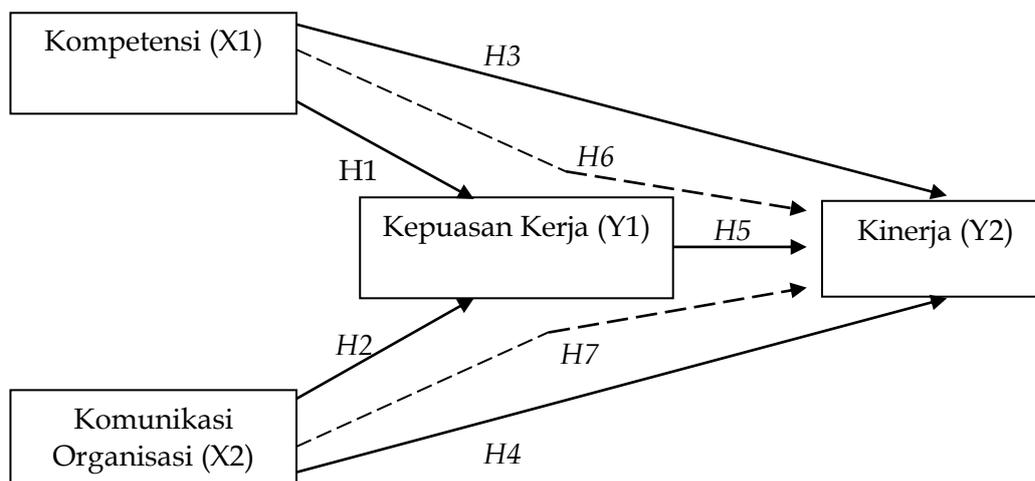
Menurut Murphy, 1998 (dalam Sudarmanto, 2018) menyatakan kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya mnausia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2010).

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat Stephen Robbins, 1996 (dalam Sinambela dan Sinambela 2019) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Dari kedua pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam

melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Menurut Mangkuprawira, 2009 (dalam Putri dan Ardiana, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Saputra, dkk., 2016) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Data dan Teknik Pengambilan Data

Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner dan wawancara langsung dengan pendamping PKH dan koordinator Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pendamping PKH di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 247.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif/mewakili (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 72 pendamping PKH.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *Probability sampling*. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi

setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *cluster sampling* (Sugiyono, 2010).

Dari berbagai macam teknik probability sampling, penulis menggunakan teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2010). Cara demikian dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendamping PKH Kabupaten Kebumen yang berjumlah 247 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Alat Analisis Data

Perhitungan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *IBM SPSS Statistic for Windows versi 25*.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

$Df = 72 - 2 = 70$, diperoleh $r_{tabel} = 0,2319$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	1	0,656	0,2319	Valid
	2	0,765	0,2319	Valid
	3	0,794	0,2319	Valid
Kompetensi	4	0,770	0,2319	Valid
	5	0,737	0,2319	Valid
	6	0,755	0,2319	Valid
	7	0,749	0,2319	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	1	0,604	0,2319	Valid
Komunikasi Organisasi	2	0,671	0,2319	Valid
	3	0,694	0,2319	Valid

4	0,636	0,2319	Valid
5	0,725	0,2319	Valid
6	0,808	0,2319	Valid
7	0,705	0,2319	Valid
8	0,685	0,2319	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,570	0,2319	Valid
	2	0,741	0,2319	Valid
	3	0,563	0,2319	Valid
	4	0,681	0,2319	Valid
	5	0,657	0,2319	Valid
	6	0,664	0,2319	Valid
	7	0,599	0,2319	Valid
	8	0,473	0,2319	Valid
	9	0,607	0,2319	Valid
	10	0,646	0,2319	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	1	0,845	0,2319	Valid
	2	0,828	0,2319	Valid
	3	0,806	0,2319	Valid
	4	0,812	0,2319	Valid
	5	0,686	0,2319	Valid
	6	0,738	0,2319	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2319), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel diatas dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan nilai r tabel. Dinyatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha >0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's		Ket.
		Alpha	r _{kritis}	
1	Kompetensi	0,867	0,60	Reliabel
2	Komunikasi Organisasi	0,844	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,822	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel kompetensi sebesar 0,867 untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 0,844 untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,822 dan untuk variabel kinerja sebesar 0,877. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Struktural I

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X ₁)	0,696	1,438
Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,696	1,438

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji multikolinieritas struktur I di atas, seluruh nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan *VIF* ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas Struktural II

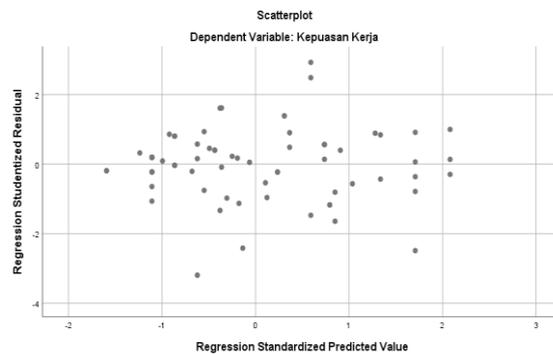
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X_1)	0,555	1,802
Komunikasi Organisasi (X_2)	0,606	1,651
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,531	1,885

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

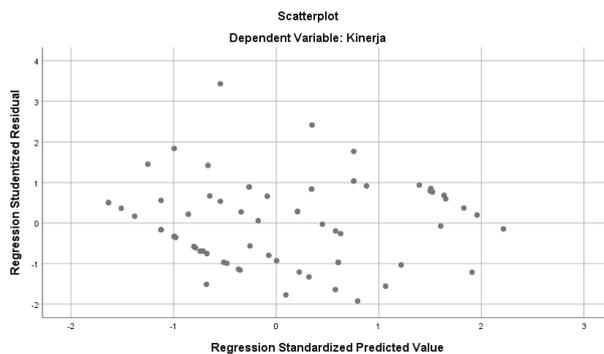
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Struktural II



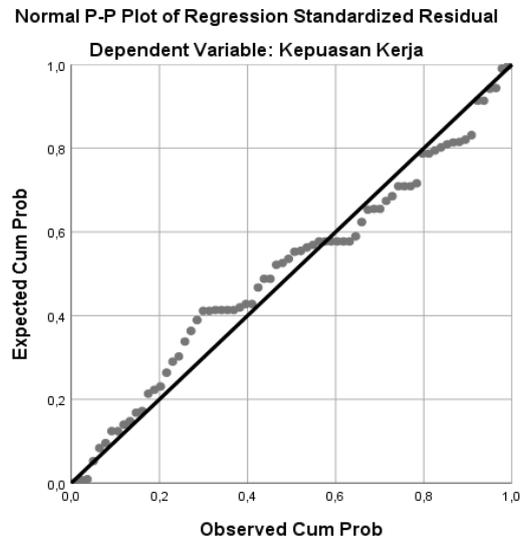
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

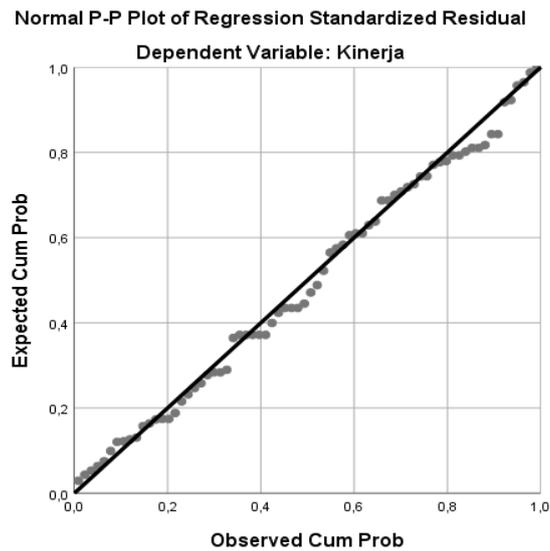
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi.

Gambar 3. Uji Normalitas Struktural I



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Gambar 4. Uji Normalitas Struktural II



Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Penentuan ttabel untuk persamaan 1 dengan menggunakan rumus $df = n - k$ ($72 - 2 = 70$) diperoleh angka pada ttabel sebesar 1,994.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,077	3,123		2,586	,012
Kompetensi	,544	,130	,440	4,183	,000
Komunikasi Organisasi	,417	,131	,336	3,197	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kompetensi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai thitung sebesar 4,183 > ttabel 1,994. Dilihat dari signifikan, kompetensi memiliki nilai sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi X1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Y1 sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

b. Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai thitung sebesar 3,197 > ttabel 1,994. Dilihat dari signifikan, komunikasi organisasi memiliki nilai sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi X1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Y1 sehingga dapat disimpulkan H2 diterima.

Penentuan ttabel untuk persamaan 2 dengan menggunakan rumus $df = n - k$ ($72 - 3 = 69$) diperoleh angka pada ttabel sebesar 1,995.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,568	1,899		,299	,766
	Kompetensi	,343	,085	,402	4,052	,000
	Komunikasi Organisasi	,158	,081	,185	1,947	,056
	Kepuasan Kerja	,230	,070	,334	3,289	,002

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,052 > t_{tabel} 1,995$. Dilihat dari signifikan, kompetensi memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi X1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y2 sehingga dapat disimpulkan H3 diterima.

b. Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1,947 < t_{tabel} 1,995$. Dilihat dari signifikan, komunikasi organisasi memiliki nilai sebesar $0,056 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja Y2 sehingga dapat disimpulkan H4 ditolak.

c. Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,289 > t_{tabel} 1,995$. Dilihat dari signifikan, Komitmen Organisasi memiliki nilai sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Y1 terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y2 dapat disimpulkan H5 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 10. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,454	2,419

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output diatas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square 0,454 atau dapat diartikan 45,4% kepuasan kerja pada Pendamping PKH di Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh

Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,612	1,404

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square 0,612 atau dapat diartikan sebesar 61,2% kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1), sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 12. Analisis Korelasi

Correlations				
		Kompe tensi	Komun ikasi Organis asi	Kepuas an Kerja
Kompetensi	Pearson	1	,552**	,625**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	72	72	72
Komunikasi Organisasi	Pearson	,552**	1	,579**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	72	72	72
Kepuasan Kerja	Pearson	,625**	,579**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, nilai korelasi antara Kompetensi terhadap Komunikasi Organisasi sebesar 0,552 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara Kompetensi terhadap Komunikasi Organisasi.

Analisis Jalur

1. Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan struktural yang terdiri dari dua persamaan dimana X1 dan X2 adalah variabel independen, independen Y1 dan Y2 adalah variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

a. $Y1 = \beta_{Y1X1} + \beta_{Y1X2} + \epsilon_1$ (sebagai persamaan struktural 1)

b. $Y2 = \beta_{Y2X1} + \beta_{Y2X2} + \epsilon_2$ (sebagai persamaan struktural 2)

Keterangan:

Y1 : Variabel Kepuasan Kerja

Y2 : Variabel Kinerja

X1 : Variabel Kompetensi

X2 : Variabel Komunikasi Organisasi

$\epsilon_1 \epsilon_2$: Nilai Residual (Error)

Berikut hasil koefisien jalur struktural I dan II sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,077	3,123		2,586	,012
Kompetensi	,544	,130	,440	4,183	,000
Komunikasi Organisasi	,417	,131	,336	3,197	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-17 output SPSS tersebut menunjukkan hasil *output coefficients* pada kolom *standardized coefficients* beta maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,469} = \sqrt{0,531} = 0,729$$

$$Y1 = 0,440 X1 + 0,336 X2 + 0,729$$

Nilai-nilai P1 P2 dan ϵ dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) = 0,440

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,440 menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti kepuasan kerja akan meningkat.

b. Koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi (X2) = 0,336

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,336 menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi organisasi meningkatkan kepuasan kerja 0,336. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti kepuasan kerja akan meningkat.

c. Nilai Residu

Nilai residu sebesar 0,729 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 0,729 atau 72,9%.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,568	1,899		,299	,766
	Kompetensi	,343	,085	,402	4,052	,000
	Komunikasi Organisasi	,158	,081	,185	1,947	,056
	Kepuasan Kerja	,230	,070	,334	3,289	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-18 output SPSS tersebut menunjukkan hasil output coefficients pada kolom standardized coefficients beta maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,628} = \sqrt{0,372} = 0,609$$

$$Y_2 = 0,402 X_1 + 0,185 X_2 + 0,334 Y_1 + 0,609$$

Nilai-nilai P1 P2 dan € dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) = 0,402
Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,402 menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi meningkatkan kinerja sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti kinerja akan meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi (X2) = 0,185
Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,185 menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi organisasi meningkatkan kinerja 0,185. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti kinerja akan meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (Y1) = 0,334
Koefisien regresi untuk Y1 sebesar 0,334 menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi Y1 berarti kinerja akan meningkat.
- d. Nilai Residu
Nilai residu sebesar 0,609 menunjukkan bahwa kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,609 atau 60,9%.

2. Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,440$
- b. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,336$
- c. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja.
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,402$
- d. Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja.
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,185$
- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,334$

3. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,440 \times 0,334 = 0,147)$
- b. Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,336 \times 0,334 = 0,112)$

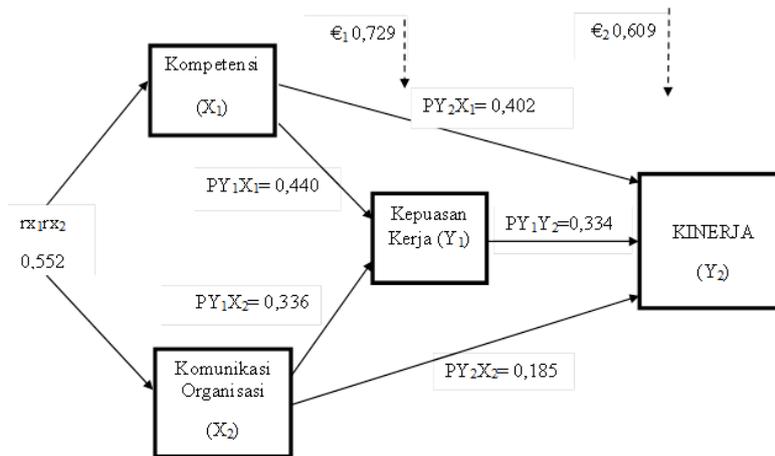
4. Pengaruh Total (Total Effect)

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,402 + 0,147 = 0,549)$
- b. Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,185 + 0,112 = 0,297)$

Diagram Analisis Jalur

Diagram analisis jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 5. Analisis Jalur



Berdasarkan gambar diagram jalur dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh sebesar 0,440 terhadap kepuasan kerja, variabel komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 0,336 terhadap kepuasan kerja, variabel kompetensi berpengaruh sebesar 0,402 terhadap kinerja, variabel komunikasi organisasi berpengaruh sebesar 0,185 terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,334 terhadap kinerja.

Uji sobel

Dalam uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Gambar 6. Hasil Uji Sobel Struktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.544	Sobel test: 2.58427664	0.04841587	0.00975835
b 0.230	Aroian test: 2.53980411	0.04926364	0.01109146
s _a 0.130	Goodman test: 2.63117025	0.04755299	0.00850914
s _b 0.070	Reset all	Calculate	

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan *p-value* atau signifikansi $0,0097 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

Gambar 7. Hasil Uji Sobel Struktural II

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.417	Sobel test: 2.28624741	0.04195084	0.02223979
b	0.230	Aroian test: 2.23351009	0.04294138	0.02551533
s _a	0.131	Goodman test: 2.34290597	0.04093634	0.0191342
s _b	0.070	Reset all	Calculate	

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan p-value atau signifikansi $0,0222 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang pertama untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung sebesar $4,183 > ttabel 1,994$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang kedua untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung sebesar $3,197 > ttabel 1,994$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung sebesar $4,052 > ttabel 1,994$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang keempat untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung sebesar $1,947 < ttabel 1,994$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,056 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan thitung sebesar $3,289 > ttabel 1,995$ dengan tingkat signifikan, sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil sobel test pada struktural I

menunjukkan bahwa test statistic > ttabel yaitu $2,584 > 1,99495$ dan p-value > α yaitu $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi dan kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.

7. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil sobel test pada struktural II menunjukkan bahwa test statistic > ttabel yaitu $2,286 > 1,99495$ dan p-value > α yaitu $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi komunikasi organisasi dan kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.

Penutup dan Saran

Simpulan

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.
2. Variabel Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya komunikasi organisasi belum sepenuhnya dapat mempengaruhi kinerja pendamping PKH.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.
6. Variabel kepuasan kerja secara langsung dapat memediasi variabel kompetensi terhadap kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.
7. Variabel kepuasan kerja secara langsung dapat memediasi komunikasi organisasi terhadap kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, bahwa pendamping PKH di Kabupaten Kebumen memiliki kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk tetap mempertahankan kompetensi, organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan sehingga pendamping dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan komunikasi organisasi yang dapat dilakukan dengan memperjelas pemberian tugas baru kepada para pendamping agar tidak terjadi kesalahpahaman informasi dengan cara mengikutsertakan semua pendamping dalam pemeberian tugas. Dapat dilakukan melalui media daring seperti *zoom* dan *google meet*.
3. Berdasarkan hasil peneliian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis menyaran kn kepada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen untuk memperhatikan kepuasan kerja pendamping agar kinerja yang dihasilkan pendamping lebih baik lagi. Upaya yang dapat dilalkukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pendamping yaitu seperti memberikan fasilitas kerja yang lebih memadai dan memberikan reward atas pencapaian pendamping.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pendamping dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari diri pendamping. Sehingga untuk meningkatkn kinerja, pendamping PKH perlu meningkatkan kompetensi, komunnikasi organisasi, dan kepuasan kerja.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja selain variabel kompetensi dan komunikasi organisasi dengan dukungan teori dan isu-isu terbaru seperti *person job fit*, *job crafting*, dan sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan teknik kombinasi antara wawancara dengan survei langsung untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi yang lebih valid/tepat.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

Referensi

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58-67.
- Ali Wafa, M. U. H. A. M. M. A. D. (2018). Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Ajb Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(1).

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera (Anggota IKAPI)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Reponbility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi" YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103128.
- Mendrofa, A. J., & Syafii, M. (2019). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Komunitas Marga Parna Di Kota Batam (Studi Kasus Komunitas Marga Parna Di Batu Aji Kota Batam). *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1).
- Muhammad, Arni. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pace, R. Wayne., dan Faules, Don F. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, I. B. W., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh stres kerja dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11).
- Program Keluarga Harapan (PKH). Diakses pada tanggal 27 Januari 2021, 15.02 WIB, dari <https://kemensos.go.id/program-keluarga-harapan-pkh>
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja Di Lingkungan Its Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).

- Rahadi, A., Ida Suraida, S.E., Msi, A. K., & Aisyah, I. S.(2016). Pengaruh Integritas Auditor dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Internal (Studi kasus pada PT.Perkebunan Nusantara VII Bandung) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 108-127.
- Rudi Prasyanto, G. A. L. I. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(2).
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sinambela, Lijan Paltok., dan Sinambela, Sarton. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Bandung: Penerbit Alfabeta..
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Ketiga.