

PENGARUH FINANCIAL LITERASI, APLIKASI KEUANGAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PENGELOLAH KEUANGAN PADA UNIVERSITAS NEGERI MANADO

Sinta Kusmawati Kusnady, Freddy Kawatu, Joseph Kambey, Edwin Wantah
Program Pascasarjana Universitas Negeri Manado
kusmawati@gmail.com

Abstrak

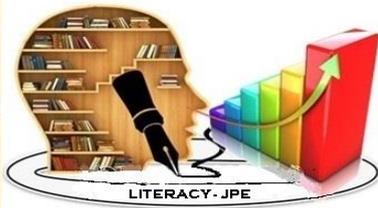
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh financial literacy, pemanfaatan aplikasi keuangan serta kompetensi dari pegawai pengelola keuangan kantor pusat Universitas Negeri Manado terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan di universitas negeri Manado. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis jalur atau path analysis. Hasil penelitian kemudian menghasilkan pengaruh signifikan financial literacy terhadap kinerja pengelola keuangan Universitas Negeri Manado, hasil selanjutnya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara financial Literacy terhadap pemanfaatan aplikasi keuangan, pengaruh positif dan signifikan antara pemanfaatan aplikasi keuangan terhadap kinerja pengelola keuangan, Financial Literacy berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado, Financial Literacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan melalui kompetensi pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado. Aplikasi Keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan melalui kompetensi pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado

Kata kunci : Financial Literacy, Aplikasi Keuangan, Kompetensi, Kinerja Pengelola Keuangan

Abstract

The purpose of this study was to measure the effect of financial literacy, use of financial applications and the competence of financial management employees at the Manado State University headquarters on the performance of university financial management employees in Manado. This study uses a quantitative research design using path analysis tools. The results of the study then resulted in a significant effect of financial literacy on financial management at Manado State University, the next result there was a significant and positive influence between financial literacy on the use of financial applications, a positive and significant effect between the use of financial applications on the performance of financial managers, Financial Literacy had a significant positive effect on competence financial management employees at Manado State University, Financial Literacy has a significant positive effect on the performance of financial management employees through financial management competencies at Manado State University. Financial applications have a significant positive effect on the performance of financial management employees through financial management competencies at Manado State University

Keywords: Financial Literacy, Financial Applications, Competence, Financial Manager Performance

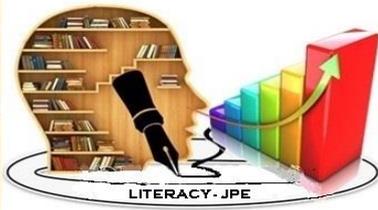


PENDAHULUAN

Kondisi perguruan tinggi saat sekarang ini saling berlomba untuk mengembangkan seluruh potensi dan kemampuannya guna meningkatkan kualitas pendidikan, terutama kualitas sumber daya manusia yang bersaing dan bisa untuk menyediakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar. Selain itu perguruan tinggi yang berkualitas melahirkan para pemimpin dan pemikir suatu bangsa yang menentukan pembangunan negara di masa depan. Faktor faktor yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan pada era globalisasi ini antara lain: visi dan misi, aturan dan pedoman tata kelola, sumber daya manusia, infrastruktur, bahkan kerja sama internasional.

Pengelolaan perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan bukanlah hal yang mudah, karena tidak hanya berkaitan dengan permasalahan teknis, tetapi mencakup berbagai persoalan yang kompleks baik yang berkaitan dengan perencanaan, pendanaan, efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan sistem pendidikan. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas perlu adanya pengelolaan secara menyeluruh dan profesional terhadap sumber daya yang ada terutama masalah pengelolaan keuangan. Mengelola keuangan bukan pekerjaan yang mudah, tapi sangat dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dan ketelitian baik dalam menghitung, menginput, hingga membuat laporan keuangan. Universitas Negeri Manado sebagai Perguruan tinggi Negeri, mempunyai kewajiban untuk melaporkan segala kegiatan yang dilakukan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan perguruan tinggi berdasar UU Nomor 12 tahun 2012. Pada pasal 65 memuat tentang pengelolaan keuangan untuk Perguruan Tinggi Negeri berdasarkan kategori dapat dibedakan 3(tiga) bentuk pengelolaan dana yaitu: Pengelolaan Keuangan Perguruan Tinggi Negeri Satuan Kerja (PTN Satker), Badan Layanan Umum (PTN BLU), dan Pengelolaan Keuangan Badan Hukum (PTN BH). Masing masing perguruan tinggi tersebut masih berada dibawah satu kementerian namun memiliki pola pengelolaan keuangan yang berbeda beda, selain untuk memberikan dukungan pada pencapaian kualitas pendidikan tinggi yang terbaik dalam hal akuntabilitas pendidikan, juga menunjukkan satu kemajuan positif dalam pengelolaan dana yang diterima dari pemerintah melalui APBN maupun dari masyarakat.

Pengelolaan keuangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi yang dapat diukur kinerjanya termasuk fungsi pengelolaan keuangan bagi kemajuan suatu perguruan tinggi. Dan sebagai tolak ukur kinerja keuangan adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada unit kerja yang ditetapkan dalam bentuk standar pengelolaan keuangan dan pelayanan. Untuk menilai kinerja keuangan digunakan ukuran penilaian Indra Bastian (2010 :267) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut: *Masukan (Input)* adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber dana; sumber daya manusia, material, waktu, teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan. Mengukur jumlah sumber daya seperti dana, sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lainnya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. *Proses (Process)* dalam organisasi/institusi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan maupun tingkat akurasi kegiatan tersebut. rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. *Keluaran (output)* adalah tolak ukur kinerja berdasarkan jasa yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukkan yang digunakan. Untuk mengukur keluaran (output) yang dihasilkan dari suatu kegiatan institusi/organisasi, dengan menganalisis apakah kegiatan terlaksana sesuai dengan perencanaan. *Hasil (out come)* adalah tolak ukur kinerja keuangan berdasarkan tingkat keberhasilan yang dicapai. Dengan indikator outcome organisasi dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak. *Manfaat (benefit)* adalah tolak ukur kinerja keuangan berdasarkan tingkat kemanfaatan, yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah dari hasil yang menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator tersebut. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan untuk dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat waktu dan lokasi). Dampak



(*impact*) adalah tolak ukur kinerja keuangan berdasarkan dampaknya terhadap kondisi tujuan yang ingin dicapai dari manfaat sejalan dengan (Fadillah & Muhtar, 2004:32).

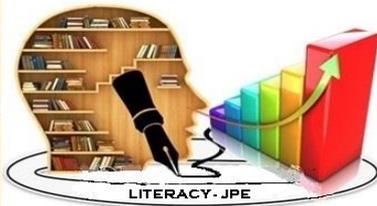
Kinerja keuangan dapat digunakan sebagai tolak ukur perkembangan suatu perusahaan. Kinerja keuangan dapat dilihat dari laporan keuangan karena dengan laporan keuangan tersebut, dapat terlihat baik atau tidaknya kondisi perusahaan (Hilman, 2014).

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pengelola keuangan adalah penggunaa Teknologi informasi atau aplikasi keuangan pada suatu instansi. Menurut Ashar susanto (2013:38) Informasi ialah hasil pengelolaan data yang memberikan arti dan manfaat. Maka sistem informasi memiliki peran yang penting dalam kualitas informasi. Akuntansi Sistem informasi yang telah banyak digunakan oleh instansi pemerintah adalah sistem informasi akuntansi berbasis Komputer. Sistem informasi berbasis komputer, merupakan kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak yang mengolah data menjadi sesuatu yang memberi manfaat bagi penggunanya. Teknologi informasi yang diguankan haruslah teknologi yang up to date agar informasi yang dihasilkan lebih tepat guna. kurangnya kemampuan seorang pengelola keuangan dalam penggunaan teknologi informasi atau aplikasi keuangan tersebut akan mempengaruhi kinerja dari pengelola keuangan tersebut .

Lusardi (2012) menyatakan literasi keuangan adalah suatu keterampilan yang harus dikuasai oleh setiap individu untuk memperbaiki taraf hidupnya dengan upaya pemahaman terhadap perencanaan dan pengalokasian sumber daya keuangan yang tepat dan efisien. Sedangkan Susdiani (2017) mengemukakan bahwa literasi keuangan sebagai pengetahuan dan pemahaman tentang konsep keuangan, sehingga menghasilkan kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif tentang keuangan.

The Association of chartered certified account ants (2014) merumuskan bahwa konsep literasi keuangan mencakup pengetahuan mengenai konsep keuangan, kemampuan memahami komunikasi mengenai konsep keuangan, kecakapan mengolah keuangan pribadi/perusahaan dan kemampuan melakukan keputusan keuangan dalam situasi tertentu. Strategi Nasional Literasi Keuangan Indonesia (2013) mengemukakan bahwa literasi keuangan adalah rangkaian proses atau aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keyakinan (*convidence*) dan keterampilan (*skill*) konsumen dan masyarakat luas, sehingga mereka mampu mengelola keuangan yang lebih baik. Kaly, Hudson dan Vush (2008) literasi keuangan adalah kemampuan untuk memahami kondisi keuangan serta konsep keuangan dan untuk merubah pengetahuan itu secara tepat ke dalam perilaku. Menurut OJK literasi keuangan adalah pengetahuan, keterampilan dan keyakinan yang mempengaruhi sikap dan perilaku untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pengelolaan keuangan dalam rangka mencapai kesejahteraan.

Berdasarkan pemahaman konsep literasi keuangan tersebut di atas, dapat memberikan suatu edukasi pengelolaan keuangan, sehingga mampu menghasilkan suatu keputusan yang maksimal. Di samping itu juga literasi keuangan, diharapkan mampu membuat perencanaan keuangan yang bijaksana. Pemahaman literasi keuangan secara ekonomi sangat penting baik dalam cara mengalokasikan pendapatan yang diperoleh maupun pengelolaan keuangan. Literasi keuangan dipilih sebagai salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku pengelola keuangan. Dari semua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengelola laporan keuangan satu hal yang tidak bisa lepas dari keberhasilan laporan keuangan itu sendiri adalah literasi keuangan dari pengelola keuangan itu sendiri. *Education Development Center* (EDC) menyatakan bahwa literasi lebih dari sekedar kemampuan baca tulis namun lebih dari itu literasi adalah kemampuan individu untuk menggunakan segenap potensi dan skil yang dimiliki dalam hidupnya dengan pemahaman bahwa literasi mencakup kemampuan membaca kata dan membaca dunia. Suhardjo (2007) mengatakan bahwa tingginya rata rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global dimasa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang ataupun masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam prilaku dan gaya hidup sehari hari. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru. Tingkat pendidikan, secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, serta keterampilan yang diperlukan dalam diri seseorang dalam melakukan sesuatu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

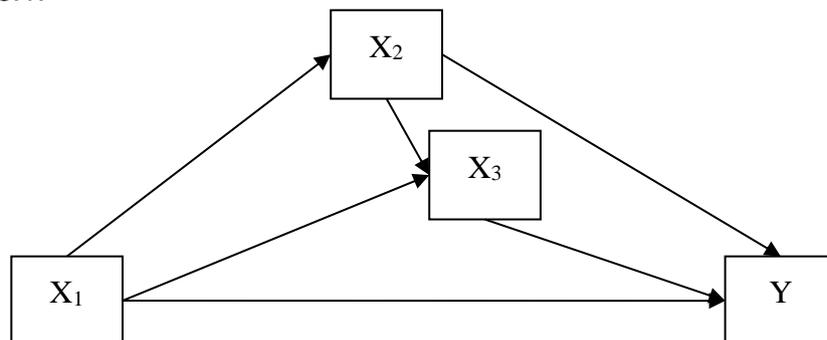


1. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh langsung atau tidak langsung financial literacy terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pengelola keuangan pada Universitas Negeri Manado.
2. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh langsung atau tidak langsung financial literacy terhadap kinerja pegawai melalui aplikasi keuangan pada Universitas Negeri Manado.
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh atau tidak langsung aplikasi keuangan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi pengelola keuangan pada Universitas Negeri Manado?

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digambar dalam penelitian ini adalah hubungan kausal (*cause-effect relationship*) bersifat eksplanasi (*explanatory*). Penelitian ini menjelaskan pengaruh Financial Literacy, Aplikasi Keuangan, dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas terdiri dari Financial Literacy (X_1), Aplikasi Keuangan (X_2), dan Kompetensi (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Di antara variabel tersebut memiliki hubungan fungsional, yaitu kinerja dipengaruhi oleh Financial Literacy, Aplikasi Keuangan, dan Kompetensi, maka dapat digambarkan rancangan penelitian seperti pada gambar 3.1 dibawah ini

Gambar 3.1.



Keterangan:

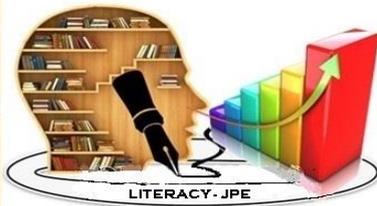
- X_1 = Financial Literacy
 X_2 = Aplikasi Keuangan
 X_3 = Kompetensi
 Y = Kinerja Pegawai

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado.
2. Sampel
Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado sebanyak 63 Orang.

B. Unit Analisis

Unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado yang terliput sebagai responden. Sebagai pegawai di tingkat perguruan tinggi negeri, mereka memiliki hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau sejawatnya. Penelitian ini memperlakukan responden secara alamiah, yaitu tanpa bentuk intervensi atau perlakuan apapun, atau dengan kata lain mereka berada pada situasi riil sebagaimana adanya.



C. Instrumen Penelitian

Data financial literacy, aplikasi keuangan, kompetensi dan kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner yang digunakan merujuk pada Skala Likert lima skala. Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu diadakan uji coba instrumen yang akan digunakan. Instrumen dikatakan baik apabila valid dan reliabel, sehingga berdasarkan uji coba tersebut dapat diketahui validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang telah disusun.

Langkah- langkah yang dilakukan peneliti dalam membuat instrumen pada penelitian ini dengan cara:

a. Menyusun Lay Out Instrumen

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan dengan cara menentukan terlebih dulu variabel penelitiannya untuk kemudian dijabarkan deskriptor yang mengacu pada indikator, yang selanjutnya dibuat item.

b. Karakteristik jawaban yang dikehendaki

Jawaban masing- masing soal dibuat skalanya menurut rangkaian kesatuan (kontinum) yang terdiri dari lima poin dengan memberikan skor tertentu.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala	Skor
Sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah	1
Tidak baik/rendah/jarang	2
Biasa/cukup/kadang-kadang	3
Baik/tinggi/sering	4
Sangat baik/sangat tinggi/selalu	5

c. Menyusun format

Format skala pendidikan *corporate culture*, kepuasan kerja, loyalitas dan prestasi kerja dosen disusun secara jelas untuk memudahkan responden mengisi dan tidak menimbulkan kesan menguji responden. Adapun format penelitian di sini terdiri dari:

1. Identitas responden

2. Petunjuk pengisian

Bagian ini berisi tentang cara mengerjakan skala.

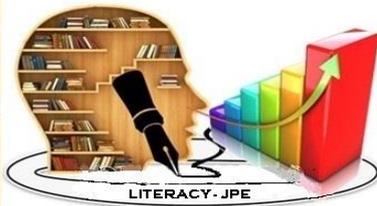
3. Butir- butir instrumen

Pada bagian kolom kiri adalah kolom pernyataan, sedangkan pada bagian kanan adalah kolom jawaban.

Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan peneliti untuk memperoleh data tentang pengaruh financial literacy terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh aplikasi keuangan dan kompetensi pegawai di Bagian Keuangan UNIMA.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item
1	Literacy Keuangan	Pengetahuan (knowledge)	3
		Keyakinan (convidence)	3
		Ketrampilan (skill)	4
2	Aplikasi Keuangan	Mempercepat pekerjaan	3
		Akurat dalam pembuatan laporan	3
		Transfarasi dalam meminimalisir adanya kesalahan	3
3	Kompetensi	Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer	3
		Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi	3



		Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan	3
4	Kinerja	Masukkan (Input)	3
		Proses (Process)	3
		Keluaran (Output)	3
		Outcome	4

A. Hasil Penelitian

1. Kinerja Pegawai

Deskripsi data kinerja pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado meliputi pengklasifikasian skor subjek menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu tingkatan sangat tidak baik, tidak baik, cukup, baik, dan sangat baik. Dari hasil analisis data didapatkan fakta bahwa sebagian besar responden telah memiliki kinerja pada tingkatan baik. Secara ringkas, klasifikasi kinerja dari 63 responden adalah sebagaimana terdapat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Ringkasan Pengklasifikasian Skor Kinerja Pegawai

Klasifikasi	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak baik	0,0-1,0	0	0
Tidak baik	1,1-2,0	0	0
Cukup	2,1-3,0	4	6,35%
Baik	3,1-4,0	41	65,10%
Sangat baik	4,1-5,0	18	28,55%
Jumlah		63	100%

(sumber: data diolah tahun 2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas pengklasifikasian skor kinerja pegawai disimpulkan bahwa, secara umum pegawai pengelola keuangan di UNIMA memiliki kinerja yang baik. Hal ini disimpulkan dari 63 orang pegawai, terdapat 18 orang (28,55%) memiliki kinerja yang sangat baik, sebanyak 41 orang (65,10%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 4 orang (6,35%) memiliki kinerja yang cukup baik serta tidak ada pegawai yang memiliki kinerja pada tingkat tidak baik dan sangat tidak baik.

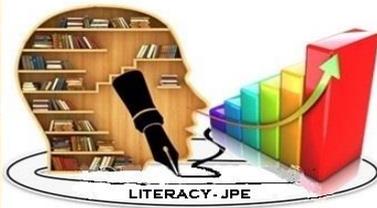
2. Financial Literacy

Deskripsi data financial literacy pegawai pengelola keuangan di UNIMA meliputi pengklasifikasian skor subjek menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu tingkatan sangat rendah, rendah, cukup, baik, dan sangat baik. Dari hasil analisis data didapatkan fakta bahwa sebagian besar responden telah mendapatkan financial literacy pada tingkatan yang baik. Secara ringkas, klasifikasi financial literacy dari 63 responden adalah sebagaimana terdapat pada Tabel 4.2 dibawah ini

Tabel 4.2 Ringkasan Pengklasifikasian Skor Financial Literacy Pegawai

Klasifikasi	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	0,0-1,0	0	0
Rendah	1,1-2,0	0	0
Cukup	2,1-3,0	12	19,05%
Baik	3,1-4,0	35	55,55%
Sangat baik	4,1-5,0	16	25,40%
Jumlah		63	100%

(sumber: lampiran 4, data diolah tahun 2010)



Berdasarkan Tabel 4.2 di atas pengklasifikasian skor financial literacy disimpulkan bahwa, secara umum pegawai pengelola keuangan di UNIMA sudah mendapatkan financial literacy yang baik. Hal ini disimpulkan dari 63 orang pegawai, terdapat 16 orang (25,40%) mendapatkan financial literacy pada tingkat sangat baik, sebanyak 35 orang (55,55%) mendapatkan financial literacy pada tingkat baik, dan 12 orang (19,05%) mendapatkan financial literacy pada tingkat cukup serta tidak ada pegawai yang mendapatkan financial literacy pada tingkat tidak baik dan sangat tidak baik.

3. Aplikasi Keuangan

Deskripsi data aplikasi keuangan pegawai pengelola keuangan di UNIMA meliputi pengklasifikasian skor subjek menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu tingkatan sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Dari hasil analisis data didapatkan fakta bahwa sebagian besar responden telah merasakan aplikasi keuangan pada tingkatan yang tinggi. Secara ringkas, klasifikasi kepuasan kerja dari 63 responden adalah sebagaimana terdapat pada Tabel 4.3 dibawah ini dan grafik

Tabel 4.3 Ringkasan Pengklasifikasian Skor aplikasi keuangan

Klasifikasi	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	0,0-1,0	0	0
Rendah	1,1-2,0	0	0
Cukup	2,1-3,0	4	6,35%
Tinggi	3,1-4,0	39	61,90%
Sangat tinggi	4,1-5,0	20	31,75%
Jumlah		63	100%

(sumber: lampiran 5, data diolah tahun 2010)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas pengklasifikasian skor aplikasi keuangan disimpulkan bahwa, secara umum pegawai pengelola keuangan di UNIMA sudah mendapatkan pelatihan aplikasi keuangan yang tinggi. Hal ini disimpulkan dari 63 orang pegawai, terdapat 20 orang (31,75%) mendapatkan aplikasi keuangan pada tingkat sangat tinggi, sebanyak 39 orang (61,90%) mendapatkan aplikasi keuangan pada tingkat tinggi, dan 4 orang (6,35%) mendapatkan aplikasi keuangan pada tingkat sedang serta tidak ada pegawai yang mendapatkan aplikasi keuangan pada tingkat rendah dan sangat rendah.

4. Kompetensi

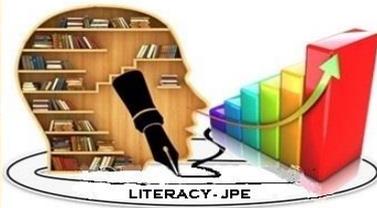
Deskripsi data kompetensi pegawai pengelola keuangan di UNIMA meliputi pengklasifikasian skor subjek menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu tingkatan sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Dari hasil analisis data didapatkan fakta bahwa sebagian besar responden telah memiliki kompetensi kepada lembaga pada tingkatan yang sangat tinggi. Secara ringkas, klasifikasi loyalitas dari 63 responden adalah sebagaimana terdapat pada Tabel 4.4 dibawah ini

Tabel 4.4 Ringkasan Pengklasifikasian Skor Kompetensi

Klasifikasi	Rentang Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	0,0-1,0	0	0
Rendah	1,1-2,0	0	0
Cukup	2,1-3,0	0	0
Tinggi	3,1-4,0	21	33,33%
Sangat tinggi	4,1-5,0	42	66,67%
Jumlah		63	100%

(sumber: lampiran 6, data diolah tahun 2010)

Berdasarkan Tabel dan Gambar 4.4 di atas pengklasifikasian skor kompetensi disimpulkan bahwa, secara umum pegawai pengelola keuangan di UNIMA memiliki kompetensi yang sangat tinggi. Hal ini disimpulkan dari 63 orang, terdapat 42 orang (66,67%)



memiliki kompetensi yang sangat tinggi, dan sebanyak 21 orang (33,33%) memiliki kompetensi yang tinggi serta tidak ada pegawai yang memiliki kompetensi pada tingkat cukup, rendah dan sangat rendah.

B. Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1

- a. H_0 = tidak ada pengaruh financial literacy terhadap kinerja pegawai
Variabel financial literacy (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai angka signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel financial literacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- b. H_0 = tidak ada pengaruh financial literacy terhadap penggunaan aplikasi keuangan
Variabel financial literacy (X_1) terhadap aplikasi keuangan (X_2) mempunyai angka signifikansi 0,018, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel financial literacy berpengaruh positif signifikan terhadap aplikasi keuangan.
- c. H_0 = tidak ada pengaruh aplikasi keuangan terhadap kinerja pegawai
Variabel aplikasi keuangan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai angka signifikansi 0,022, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel aplikasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis 2

- a. H_0 = tidak ada pengaruh financial literacy terhadap kompetensi
Variabel financial literacy (X_1) terhadap kompetensi (X_3) mempunyai angka signifikansi 0,016, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel financial literacy berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.
- b. H_0 = tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai
Variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai angka signifikansi 0,010, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis 3

- a. H_0 = tidak ada pengaruh aplikasi keuangan terhadap kinerja pegawai
Variabel aplikasi keuangan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai angka signifikansi 0,022, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel aplikasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. H_0 = tidak ada pengaruh aplikasi keuangan terhadap kompetensi
Variabel aplikasi keuangan (X_2) terhadap kompetensi (X_3) mempunyai angka signifikansi 0,040, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel aplikasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi.
- c. H_0 = tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
Variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai angka signifikansi 0,010, yang berarti lebih kecil dari α (0,05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak artinya variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

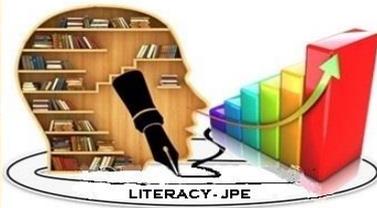
Untuk menguji hipotesis di atas dilakukan serangkaian analisis data secara kuantitatif sebagai berikut.

C. UJI ANALISIS JALUR

Uji analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu financial literacy (X_1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) melalui variabel intervening yaitu aplikasi keuangan (X_2) dan kompetensi (X_3) pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado.

Pertama, regresi untuk persamaan:

$$X_2 = P_{21}X_1 + P_{2\epsilon_2} \epsilon_2$$



Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Financial Literacy Terhadap Aplikasi Keuangan Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	2.844	.389		7.314	.000
(Constant)	.256	.105	.297	2.431	.018
budaya					
R = 0,297					
R ² = 0,088					
F _{hitung} = 5.911					
Sig F = 0,018					

Sumber: Data Diolah

Dengan demikian, diperoleh model sebagai berikut.

$$X_2 = 2,844 + 0,256X_1; R^2 = 0,088$$

atau

$$ZX_2 = 0,297X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

- 1) Konstanta (a) = 2.844; menyatakan bahwa jika X_1 (financial literacy) konstan, maka penggunaan aplikasi keuangan pegawai pengelola keuangan di UNIMA akan naik sebesar 284,4%.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,256 menunjukkan jika financial literacy mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain konstan, maka penggunaan aplikasi keuangan akan meningkat sebesar 25,6%.

Kedua, regresi untuk persamaan:

$$X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + P_{2\epsilon 2} \epsilon_2$$

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Literacy Keuangan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	2.891	.304		9.506	.000
(Constant)	.193	.078	.315	2.484	.016
budaya	.161	.077	.266	2.098	.040
kepuasan					
R = 0,498					
R ² = 0,248					
F _{hitung} = 9.888					
Sig F = 0,000					

Sumber: Data Diolah

Dengan demikian, diperoleh model sebagai berikut.

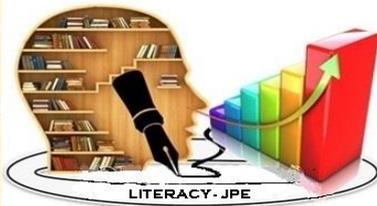
$$X_3 = 2,891 + 0,193X_1 + 0,161X_2; R^2 = 0,248$$

atau

$$ZX_3 = 0,315X_1 + 0,266X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

- 1) Konstanta (a) = 2.891; menyatakan bahwa jika X_1 (literacy keuangan) dan X_2 (aplikasi keuangan) konstan, maka kompetensi pegawai pengelola keuangan di UNIMA akan naik sebesar 289,1%.



- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,193 menunjukkan jika financial literacy mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain X_2 (aplikasi keuangan) konstan, maka loyalitas akan meningkat sebesar 19,3%.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,161 menunjukkan jika aplikasi keuangan mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain X_1 (financial literacy) konstan, maka kompetensi akan meningkat sebesar 16,1%.

Ketiga, regresi untuk persamaan:

$$Y = P_{y1}X_1 + P_{y2}X_2 + P_{y3}X_3 + P_{yey} \varepsilon_y$$

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Financial Literacy, Aplikasi Keuangan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-.327	.721		-.453	.652
Financial	.330	.088	.386	3.758	.000
Aplikasi	.261	.111	.263	2.352	.022
Kompetensi	.460	.173	.284	2.657	.010
R = 0,659					
R ² = 0,434					
F _{hitung} = 15.084					
Sig F = 0,000					

Sumber: Data Diolah

Dengan demikian, diperoleh model sebagai berikut.

$$Y = -0,327 + 0,330X_1 + 0,261X_2 + 0,460X_3; R^2 = 0,434$$

atau

$$Z_Y = 0,386X_1 + 0,263X_2 + 0,284X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

- 1) Konstanta (a) = -.327; menyatakan bahwa jika X_1 (financial literacy), X_2 (aplikasi keuangan), dan X_3 (kompetensi) konstan, maka kinerja pegawai pengelola keuangan di UNIMA akan turun sebesar 32,7%.
- 2) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,330 menunjukkan jika financial literacy mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain X_2 (aplikasi keuangan) dan X_3 (kompetensi) konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 33%.
- 3) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,261 menunjukkan jika aplikasi keuangan mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain X_1 (financial literacy) dan X_3 (kompetensi) konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 26,1%.
- 4) Koefisien regresi X_3 sebesar 0,460 menunjukkan jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu persen (1%) sedangkan variabel yang lain X_1 (financial literacy) dan X_2 (aplikasi keuangan) konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 46%.

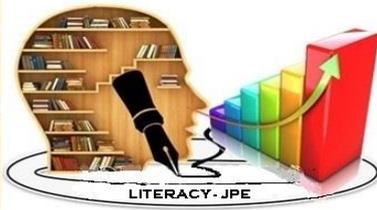
Berdasarkan model-model pengaruh tersebut dapat disusun model lintasan pengaruh sebagai berikut. Model lintasan ini disebut dengan analisis path, dimana pengaruh error ditentukan sebagai berikut.

$$P_{\varepsilon_i} : \sqrt{1 - R_i^2}, \text{ maka}$$

$$\text{➤ } P_{\varepsilon_2} = \sqrt{1 - 0,088} = \sqrt{0,912} = 0,955$$

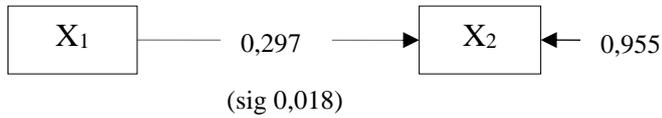
$$\text{➤ } P_{\varepsilon_3} = \sqrt{1 - 0,248} = \sqrt{0,752} = 0,867$$

$$\text{➤ } P_{\varepsilon_y} = \sqrt{1 - 0,434} = \sqrt{0,566} = 0,752$$



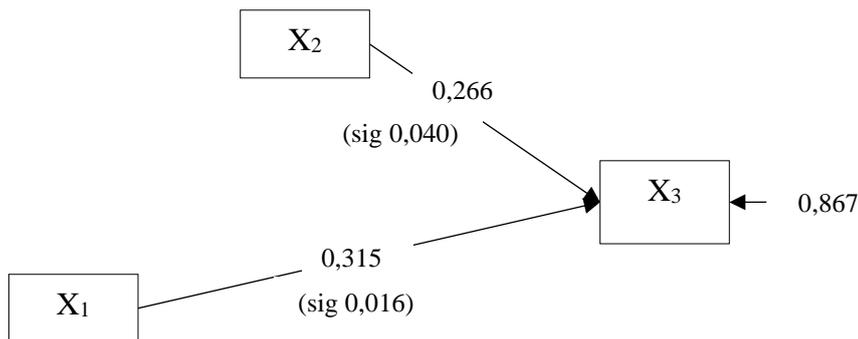
1. Gambar Diagram Lengkap

a. Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1 Terhadap X_2



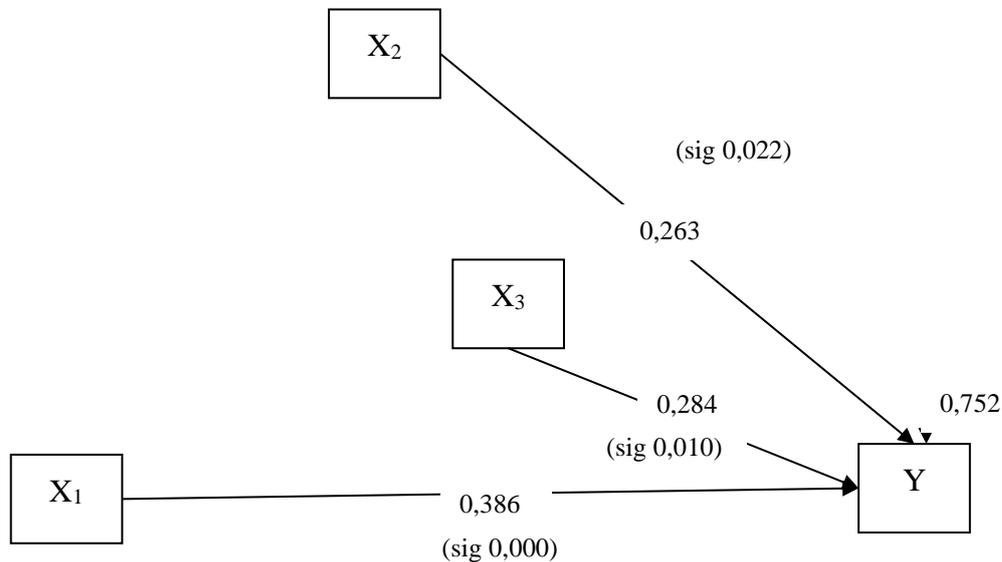
Gambar 4.3 Diagram Jalur Hubungan Kausal

b. Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1, X_2 Terhadap X_3



Gambar 4.4 Diagram Jalur Hubungan Kausal

c. Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1, X_2, X_3 Terhadap Y

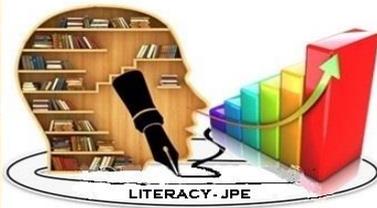


Gambar 4.5 Diagram Jalur Hubungan Kausal

2. Pengaruh Variabel Intervening

Pengaruh variabel intervening aplikasi keuangan dan kompetensi terhadap hubungan antara financial literacy dan kinerja pegawai, dianalisis berdasarkan efek masing-masing mediator menurut koefisien regresi parsial.

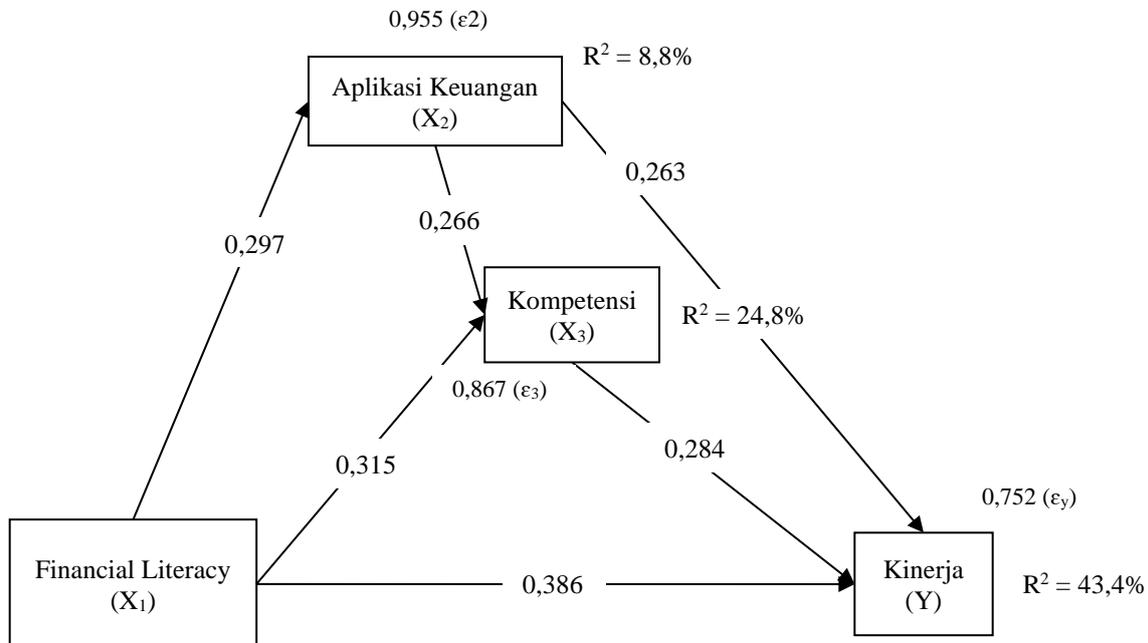
Secara bersamaan (multiple) pengaruh pendidikan budaya korporasi terhadap kinerja bisa dikatakan sebesar koefisien regresinya, yakni sebesar 0,386. Dengan angka ini bisa diartikan



bahwa untuk setiap perubahan kualitas yang terjadi terhadap kinerja, sekitar 38,6% adalah sumbangan dari pendidikan budaya korporasi.

a. Efek Intervening Menurut Regresi Parsial

Untuk melihat seberapa jauh efek intervening masing-masing variabel intervening dalam konteks hubungan antara Financial Literacy dan kinerja pegawai, disajikan ke dalam ilustrasi grafis berikut dengan data hasil olahan.

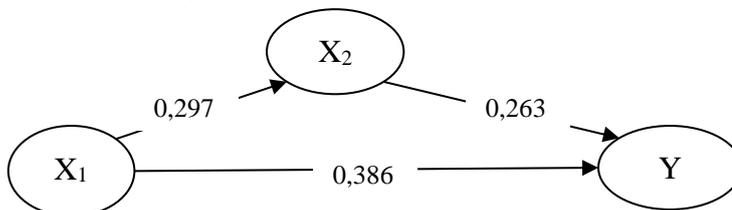


Gambar 4.6 Diagram Jalur Hubungan Kausal

Efek langsung (*direct effect*) adalah pendidikan budaya korporasi terhadap kinerja, dengan koefisien regresi parsial 0,386. Efek intervening adalah efek tidak langsung (*indirect effect*) akibat dimasukkannya (*introduks*) variabel intervening diantara jalur (*path*) hubungan Financial Literacy terhadap kinerja. Pada gambar di atas nampak besaran pengaruh pada jalur antara variabel bebas (Financial Literacy) terhadap variabel terikat (kinerja) mela variabel intervening (aplikasi keuangan dan kompetensi).

b. Efek Variabel Intervening

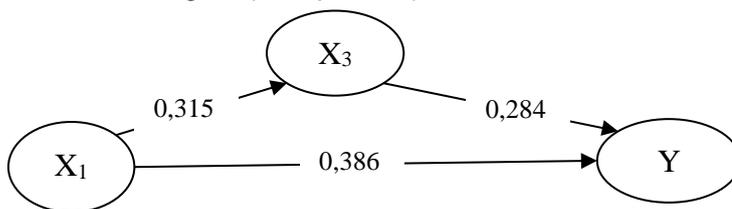
- Efek Intervening X_2 (Aplikasi Keuangan)



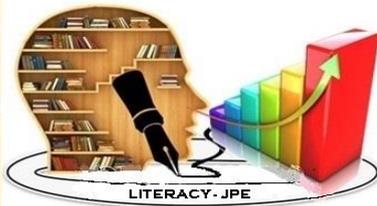
Gambar 4.7 Diagram Efek Intervening

Efek Intervening = 0,0781

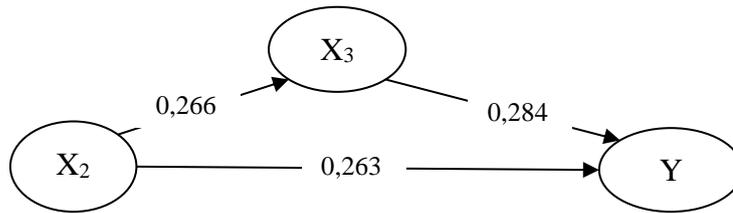
- Efek Intervening X_3 (Kompetensi)



Gambar 4.8 Diagram Efek Intervening



Efek Intervening = 0,0895



Gambar 4.9 Diagram Efek Intervening

Efek Intervening = 0,0755

Tabel 4.9 Model Dekomposisi Pengaruh Kausalitas Antarvariabel

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal				Total
	Langsung	Tidak Langsung			
		Melalui X ₂	Melalui X ₃	X ₂ dan X ₃	
X ₁ terhadap Y	0,386				0,386
X ₁ terhadap Y	0,386	0,0781			0,4641
X ₁ terhadap Y	0,386		0,0895		0,4755
X ₂ terhadap Y	0,263		0,0755		0,3385
X ₁ terhadap Y	0,386			0,0224	0,4084

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Langsung Pendidikan Budaya Korporasi Terhadap Kinerja dan Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja

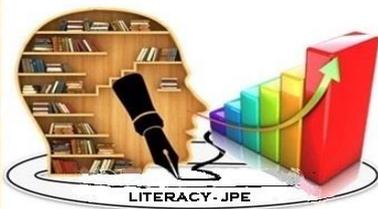
1). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel Financial Literacy terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pendidikan budaya korporasi sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$.

Financial Literacy yang disosialisasikan organisasi merupakan serangkaian aktivitas yang secara substantif berdampak pada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa financial literacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan analisis pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado mendapatkan financial literacy pada tingkat baik sebesar 55,55% dengan indikator dominan menumbuhkan persaingan yang sehat dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Pegawai yang sudah memahami pentingnya nilai penguatan financial literacy yang baik dalam organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi yang secara sinergi akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan berdampak pada *competitive advantages*.

Pegawai memiliki kinerja baik sebesar 65,1% dengan indikator dominan aspek profesionalisme yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88. Dengan dukungan sumber daya manusia yang ada, sistem teknologi, strategi lembaga dan logistik akan berdampak pada kinerja



yang baik pada masing-masing individu. Nilai dan keyakinan tentang *competitive advantages* akan mewujudkan perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Dengan demikian implementasi financial literacy dalam sebuah lembaga pendidikan sangat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, karena semakin baik financial literacy maka pencapaian kinerja pegawai juga akan baik sehingga berdampak pada kemajuan lembaga.

2). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Aplikasi Keuangan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel financial literacy terhadap aplikasi keuangan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi financial literacy sebesar 0,018, dimana $0,018 < 0,05$. Financial literacy yang disosialisasi secara efektif dalam sebuah lembaga pendidikan akan menghasilkan penggunaan aplikasi keuangan yang baik bagi pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa financial literacy berpengaruh signifikan terhadap penggunaan aplikasi keuangan. Dari hasil perhitungan analisis pegawai pengelola keuangan di UNIMA mendapatkan penggunaan aplikasi keuangan tingkat tinggi sebesar 61,9% dengan indikator dominan dukungan rekan kerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,98. Dengan adanya dukungan dari rekan kerja akan memenuhi salah satu kebutuhan manusia yang paling mendasar yaitu sosialisasi dan afiliasi. Manusia tidak akan merasa nyaman jika hidup sendirian, walaupun kebutuhan yang lain terpenuhi. Manusia membutuhkan teman untuk berbicara, berdiskusi, berbagi hal yang positif untuk peningkatan kualitas kerja.

3). Pengaruh Aplikasi Keuangan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel aplikasi keuangan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,022, dimana $0,022 < 0,05$. Aplikasi Keuangan yang dirasakan oleh pegawai akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja mereka pada organisasi/lembaga tempat mereka bekerja.

4). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Kinerja Melalui Aplikasi Keuangan

Financial Literacy merupakan faktor internal yang berpengaruh terhadap aplikasi keuangan pegawai. Sedangkan aplikasi keuangan cukup berperan dalam upaya peningkatan kinerja dikalangan pegawai.

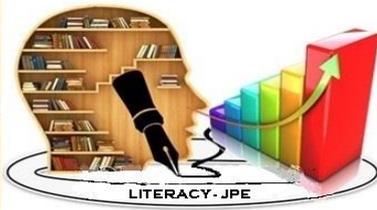
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel financial literacy terhadap kinerja pegawai sebesar 38,6%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 7,81%. Sehingga financial literacy berpengaruh terhadap kinerja melalui aplikasi keuangan sebesar 46,41%. Aplikasi keuangan sebagai penguat (moderator) pengaruh financial literacy terhadap kinerja pegawai didasarkan pada indikator aplikasi keuangan yang memiliki kontribusi dominan yaitu dukungan dari rekan kerja. Financial Literacy yang menumbuhkan persaingan yang sehat akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, kepercayaan yang tinggi serta dukungan dari rekan kerja akan mendorong peningkatan perilaku kerja dalam aspek profesionalisme melalui tingginya kohesivitas antar individu dan komitmen warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

2. Pengaruh Tidak Langsung Pendidikan Budaya Korporasi Melalui Loyalitas

1). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Kompetensi

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel financial literacy terhadap kompetensi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi financial literacy sebesar 0,016, dimana $0,016 < 0,05$.

Dari hasil perhitungan analisis pegawai pengelola keuangan di Universitas Negeri Manado memiliki kompetensi yang sangat tinggi sebesar 66,67% dengan indikator dominan kemauan untuk memperjuangkan organisasi yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,3. Suatu lembaga pendidikan dimana para pegawai dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan kompetensi. Pada gilirannya kompetensi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif.



2). Pengaruh Financial Literacy Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi

Penguatan financial literacy dalam sebuah lembaga pendidikan yang sesuai dengan nilai yang dianut oleh para anggotanya akan berdampak pada kompetensi anggota terhadap lembaga. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki seorang anggota, maka mereka akan bekerja sebaik-baiknya untuk kemajuan lembaga yang mana juga akan berdampak pada kinerja. Financial Literacy terkait erat dengan kompetensi pegawai dan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja (Rashid, Sambasivan, dan Johari, 2003).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel financial literacy terhadap kinerja pegawai sebesar 38,6%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 8,95%. Sehingga financial literacy berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 47,55%. Kompetensi sebagai penguat (moderator) pengaruh financial literacy terhadap kinerja didasarkan pada indikator kompetensi yang memiliki kontribusi kuat yaitu kemauan untuk memperjuangkan organisasi.

3. Pengaruh Tidak Langsung Aplikasi Keuangan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi

1). Pengaruh Aplikasi Keuangan Terhadap Kompetensi

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel aplikasi keuangan terhadap kompetensi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,040, dimana $0,040 < 0,05$.

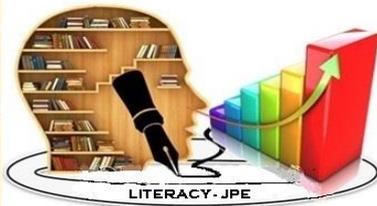
Pegawai yang merasakan manfaat penggunaan aplikasi keuangan sesuai atau lebih besar dari yang diharapkan akan lebih memiliki kompetensi terhadap lembaga tempat mereka bekerja.

2). Pengaruh Aplikasi Keuangan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi

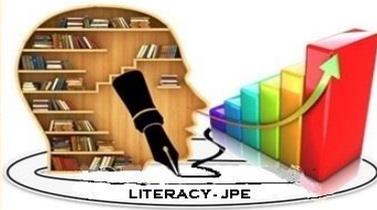
Manfaat Aplikasi Keuangan yang dirasakan pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja di lembaga tempat mereka bekerja. Sedangkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi biasanya mendapatkan manfaat aplikasi keuangan sesuai atau lebih besar dari yang mereka harapkan. Dan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi kepada lembaga akan bekerja sebaik-baiknya untuk kemajuan lembaga sehingga sangat berdampak pada kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

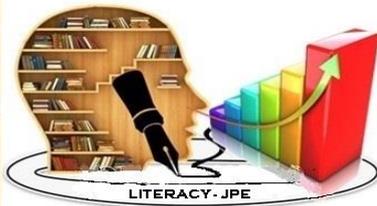
- Ali, M. & Asrori, M. 2004. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Diakses melalui: pdf search engine tgl: 24 Oktober 2009. http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_nuzsep.pdf.
- Arishanti, K.I. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Proceeding PESAT Vol 3 Oktober. Depok: Universitas Gunadarma.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bonner. 2004. *Interaksi Sosial Simbolik*. Diakses melalui: Pdf Seach Engine tgl: 24 Oktober 2009.



- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. 1995. *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workforce* (ed. ke-5). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cascio, W. F. 1995. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (ed. ke-4). New York: McGraw-Hill.
- Dale, M. 2003. *Pengembangan Manajemen Ketrampilan (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Fuad, Sodrul. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Korporasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 3 Medan*. Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen. Medan: Universitas Terbuka. Tidak diterbitkan.
- Franklin, H. 1997. Employee Retention in The '90s. *Journal of Proper Management*, 31, 21-24.
- Gerungan, WA. 2000. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Goman, C. K. 1991. *Managing Commitment: Developing Loyalty in a Changing Workplace*. California: Crisp Publications.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Habibi, Zaman. 2010. *Corporate Culture dan Dunia Pendidikan*. www.google/cc/c-culture-dan-peranannya-dalam.html. Diakses tgl: 15 Mei 2010.
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Hodge, B.J., and Anthony, William P. 1991. *Organizational Theory*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hutomo, Sigit. 2002. *Akuntabilitas Yayasan Dalam Reformasi Yayasan*. Yogyakarta: Andi.
- Jernigan III, I.E., Beggs, J.M., dan Kohut, G.F. 2002. Dimensions of Work Satisfaction as Predictors of Commitment Type. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (7): 564-579.
- Katz, I. S. 1996. *Four Factors Determine Commitment*. HR Magazine, 41, 181-182.
- Khoirul, Muhammad. 2001. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang*. Lembaga Penelitian. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Langenfeld. 1993. *Sejarah Budaya Korporasi*. www.google/cc/c-culture-dan-peranannya-dalam.html. Diakses tgl: 15 Mei 2010.
- Lok, P., dan Crawford, J. 2001. Antecedent of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (8):594-613.
- Luthan, Fred. S. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore: Mc. Graw Hill.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. MSDM Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: PT Rusda karya.
- Manulang. 1994. *Teori dan Perilaku organisasi*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ma'rifah, Dewi. 2000. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Korporasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Propinsi Jawa Timur*. Diakses melalui: pdf seach engine tgl: 24 Oktober 2009.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Moorman, R.H. 1993. *The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on The Relationships Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*. *Human Relations*, 46 (6): 759-776.
- Montegu dan Dawson. 1993. *Culture*. www.google/cc/c-culture-dan-peranannya-dalam.html. Diakses tgl: 15 Mei 2010.
- Munandar, A.S. 2003. *Learning Organization dan Penerapannya Dalam Dunia Usaha Makalah Seminar Industri Kolokium di Makassar (Tidak Diterbitkan)*.
- Othman Ahmad. 1997. *Hubungan di Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesetiaan Kepada Organisasi di Kalangan University Kebangsaan Malaysia*. University Pertanian Malaysia. Manuskrip Tidak Diterbitkan.
- Peloso, A.F. 2004. *The Antecedent of The Employee Loyalty-Customer Loyalty Relationship*. Disertasi. Queensland University of Technology. Tidak Dipublikasikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.
- Prickett, R. 1998. Staff Value a Career Path Above Salary. *People Management*, 4(8), 17.
- Purwanto. 2005. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA DI Surakarta*. Surakarta: PPS Universitas Muhamadiyah.
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja*. Terjemahan, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rashid, M.Z.A., Sambasivan, M., dan Johari, A.A. 2003. *The Influence of Organizational Culture on Attitude Toward Organization Change*. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25 (2): 161-179.
- Renaud, S. 2002. *Rethinking The Union Membership/Job Satisfaction Relationships, Some Empirical Evidence in Canada*. *International Journal of Manpower*, 23 (2): 137-150.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujatmaka. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: T Prenhallindo.



LITERACY

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI

- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behaviour*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatmaka. Jilid II. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Santosa, Slamet. 2004. *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Solimun. 2002. *Structural Equation Modeling Lisrel & Amos*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Suaedi, Falih. 2004. *Pengaruh Struktur Organisasi, Corporate Culture, Kepemimpinan, Aliansi Strategi Terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur*. Diakses melalui: Pdf Search Engine tgl: 24 Oktober 2009.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sule, E. 2002. "Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan" Dalam *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.