

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KATEKIS RELAWAN
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS KOMISI KATEKETIK KEUSKUPAN AGUNG JAKARTA)**

Hendro Budiyanto dan H. M. Havidz Aima
Program Doktoral Pascasarjana Universitas Mercubuana
havidz.aima@yahoo.com;hendrokaj@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini menganalisis seberapa kuat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Katekis Relawan Paroki Keuskupan Agung Jakarta dengan mengambil kasus pada katekis relawan yang berkarya di Paroki-Paroki Keuskupan Agung Jakarta (KAJ) secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh katekis relawan paroki di KAJ yang mencakup 8 wilayah atau 8 dekenat. Teknik pengambilan sampel, *Cluster Sampling* sehingga ditemukan jumlah sampel sebanyak 200 responden. Teknik analisis yang digunakan teknik jalur yang sebelumnya diuji dengan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F dengan tingkat kepercayaan 5%. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja katekis relawan, secara simultan ditunjukkan bahwa uji F yang dilakukan terhadap 4 (empat) variabel, namun secara parsial dua variabel yaitu variabel kompetensi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa variabel komitmen secara signifikan memediasi variabel motivasi terhadap kinerja, namun tidak signifikan terhadap kompetensi.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Komitmen dan Kinerja Katekis Relawan.

Abstract. This study aims to determine how strong the effect of competency, motivation, commitment on catechis voluntary performances in Jakarta archbishop dioses integrated either partially or simultaneously. This study was a category of social management research that uses quantitative research methods. The population in this study are all volunteer catechists in the archdiocese parish that covers 8 areas or eight deaneries. The sampling method was done by using cluster sampling and a total sample was 200 respondents. Tehcnic analysis used is path analysis were previously tested with the classical assumption test. Hypotesis testing using t-test and F test with confidence level of 5%. The result of this study indicate that competency, motivation and commitment significant influence on voluntary catechis performance either partially or simultaneously, this is partially evidenced by t-test conducted on the four variable mentioned above and shown simultaneously by the F-test was also conducted to the above four variables. But motivation variable wasn't effect to the performance of voluntary catechis.

Keywords: Competency, Motivation, Commitment and Voluntary Catechis Performance

PENDAHULUAN

Dalam pengantarnya di buku *Best Practices in Catholic Church Ministry Performance Management (2010)*, Charles E. Zech menegaskan pentingnya sumbangan ilmu manajemen dalam memastikan dilaksanakannya pelayanan lembaga Gereja penuh tanggung jawab, baik dalam aspek-aspek finansial maupun sumber daya manusia (SDM), meski Gereja bukan organisasi bisnis. *“Yes, the Church is not a business. But it does have a stewardship responsibility to ensure that all of its resources are used as effectively as possible to carry out God’s work on earth.”* (Zech, 2010:

1). Keuskupan Agung Jakarta (KAJ) memiliki 11 Komisi yang salah satunya Komisi Kateketik KAJ. Komisi-komisi ialah perangkat Keuskupan yang bertugas membantu penyelenggaraan rekta pastoral Keuskupan dalam bidang pastoral tertentu. Pada konteks tersebut rekta pastoral

Komisi Kateketik dilaksanakan kepada seksi katekese Paroki, para katekis purnawaktu, katekis relawan, guru agama Katolik sekolah Katolik/non-Katolik dan pengajar agama Katolik di universitas/sekolah tinggi di Keuskupan Agung Jakarta. Seiring dengan gerak pembaruan dan pengembangan pelayanan Gereja KAJ secara khusus Komisi Kateketik, semakin disadari masih terdapat banyak aspek manajemen SDM yang perlu dikelola, misalnya keseluruhan sistem manajemen SDM Komisi Kateketik yang saling terkait dalam tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian; keselarasan manajemen SDM dengan perencanaan stratejik lembaga (bdk. Dessler and Huat, 2009: 52-53; Aguinis, 2009: 52-54); maupun keselarasan antara kompetensi dan motivasi, komitmen, antara lembaga (Komisi Kateketik) dan katekis di paroki (seksi katekese). Siapa itu katekis dan apa saja tugas-tugasnya? Berdasarkan data penelitian yang dilakukan divisi PPLK (Program Pengembangan Lanjut Katekis) Komisi Kateketik KAJ bekerjasama dengan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Teologi Unika Atmajaya Jakarta pada tahun 2004, maka ditemukan lima macam pengertian katekis, yaitu:

1. orang yang merasa terpanggil dan memiliki kewajiban memberi pelajaran atau pewartaan.
2. Orang yang memiliki pendidikan khusus bidang katekese dan berpengetahuan luas tentang agama lain, terutama protestanisme
3. Relawan bidang pewartaan.
4. Pembantu pastor yang bertugas bidang pewartaan.
5. Pekerjaan miguun/sampingan dan melaksanakan tugas teknis lapangan.

Identifikasi Masalah. Para katekis yang melaksanakan tugas-tugas tersebut sebagian besar adalah para katekis relawan. Katekis sebagai tenaga pastoral merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan reksa pastoral katekese karena katekis yang berhubungan langsung dengan peserta katekese untuk memberikan pengajaran dan bimbingan yang akan menghasilkan *out put* yang diharapkan. Katekis merupakan sumberdaya manusia yang sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan iman Katolik seperti yang diamanatkan dalam *Direktorium* Kateketik Umum. Dalam menunjang kegiatan katekis tersebut diperlukan iklim paroki yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di paroki, dengan pastor kepala paroki, ketua seksi katekese, umat serta seksi-seksi lainnya.

Sebagian besar katekis adalah relawan padahal peran, tugas dan tanggung jawabnya sangat penting. Kinerja (*performance*) katekis merupakan hasil yang dicapai oleh katekis dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kerelaan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan cara memberi kompetensi dan motivasi serta komitmennya

Dari hasil pengamatan awal dilapangan, permasalahan yang muncul antara lain adalah:

1. pelayanan kepada peserta katekese belum maksimal.
2. penggunaan media teknologi *digital* juga belum maksimal.
3. Masih kurangnya pembuatan media belajar sebagai alat bantu atau sarana pengajaran.
4. Kinerja yang belum memiliki standar kinerja.
5. Belum memiliki sistem kehadiran
6. Diduga masih ada katekis yang kurang berkomitmen.
7. Diduga masih kurangnya motivasi katekis dalam bekerja.
8. Diduga masih ada katekis yang kurang berkompeten dalam bidang yang diajarkannya.
9. Diduga masih kurang pemahaman seksi katekese dan katekis relawan tentang kinerja.

Untuk mengetahui gambaran seputar kinerja katekis relawan paroki disebarkan kuisioner awal terhadap 35 orang responden yang mendapatkan pengajaran/pembinaan dari katekis relawan paroki. Kinerja katekis relawan yang penulis ukur meliputi beberapa dimensi yakni: kualitas, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan, komunikasi, kuantitas dan kontribusi. Berikut tanggapan responden terhadap kinerja katekis relawan paroki:

Tabel 1. Kinerja Katekis Relawan

Dimensi Kinerja	Bagus	Cukup	Kurang
Kualitas	91,4%	8,57%	0%
Inisiatif	85,7%	14,3%	0%
Ketepatan Waktu	88,6%	11,4%	0%
Kemampuan	82,9%	17,1%	0%
Komunikasi	82,9%	14,3%	2,86%
Kuantitas	65,7%	28,6%	5,7%
Kontribusi	82,9%	17,1%	0%

Sumber: Komisi Kateketik KAJ (2015)

Berdasarkan data Tabel 1 disimpulkan bahwa para responden merasakan kinerjanya bagus atas 7 (tujuh) dimensi kinerja yang ada. Dari hasil tersebut penulis makin ingin meneliti lebih lanjut tentang kinerja mereka. Dengan kata lain penulis ingin mengaitkan tiga variabel: kompetensi, motivasi dan komitmen katekis sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja katekis relawan Paroki tersebut.

Bernaders dan Russel (1993: 379) menyatakan kinerja sebagai *performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi kinerja tersebut lalu membandingkan dengan data awal tentang kinerja katekis relawan, dan pengamatan di paroki-paroki, peneliti menemukan fenomena: 1). Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen katekis terhadap peningkatan kinerja katekis relawan? 2). Seberapa besar hubungan kausal kompetensi, motivasi dan komitmen katekis terhadap kinerja katekis relawan? Oleh karena itu peneliti ingin meneliti besarnya pengaruh tiga (3) variabel independen (kompetensi, motivasi dan komitmen) terhadap kinerja katekis relawan paroki sebagai variabel dependen.

Rumusan masalah penelitian adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja; (2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja; (3) Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) Apakah komitmen berpengaruh signifikan memediasi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Adapun tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap komitmen dan kinerja; (2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap komitmen dan kinerja; (3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja; (4) Untuk mengetahui dan menjelaskan peranan komitmen dalam memediasi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja. Dalam Dictionary Contemporary English Indonesia, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja". Konsep mengenai kinerja menurut Dessler (1992) mendefinisikan sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (1993: 379) menyatakan kinerja sebagai *performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari uraian tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja katekis relawan itu berhubungan dengan perilaku katekis yaitu aktifitas katekis dalam proses instruksional atau pengajaran yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas katekis, dengan indikator sebagai berikut : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Kemandirian (5) Hubungan interpersonal.

Kompetensi. Kompetensi oleh Durand (1996) dalam Palan (2007:6) mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja . Spencer juga mengatakan bahwa dalam kepribadian atau kompetensi yang dimiliki seseorang memiliki 5 karakteristik diantaranya: Motif (*motive*), Sifat (*traits*), Konsep diri (*Self – Concept*), Pengetahuan (*Knowledge*), Ketrampilan (*Skill*). Dalam proses pengolahan kompetensi juga telah dikembangkan sedemikian rupa mengikuti perkembangan zaman. Salah satunya ialah pengkajian. Pengkajian dari proses pengolahan kompetensi lebih cenderung pada pemberian umpan balik terhadap kompetensi yang dimiliki oleh banyak peserta. Cara tersebut menggunakan motivasi untuk mendorong peserta mengerti dengan benar kompetensi yang dimiliki dan pekerjaan yang telah dilakukan.

Motivasi. Menurut Mitchel (1997: 56), seperti dikutip oleh Robbin dan Judge (2011: 238), motivasi adalah proses yang mengukur intensitas, arah dan ketekunan/kegigihan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Abraham H. Maslow, seperti dikutip oleh Robbin dan Judge (2011: 239) mengajukan Teori Hierarki Kebutuhan untuk menjelaskan motivasi. Menurutnya, belum terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seseorang akan memotivasinya untuk memenuhinya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut disusun secara hierarkis dalam lima tingkat dari tingkat dasar: kebutuhan fisiologis (terwujud dalam keadaan-keadaan lapar, haus, kebutuhan akan tempat tinggal, sex, dan kebutuhan-kebutuhan badaniah lainnya); kebutuhan keselamatan (keamanan, perlindungan dari bahaya secara fisik maupun emosional); kebutuhan sosial (afeksi, menjadi bagian dalam komunitas, penerimaan, dan perkawanan); kebutuhan akan penghargaan (penghargaan pada diri sendiri, otonomi, prestasi, pengakuan, perhatian); kebutuhan aktualisasi diri (menjadi seseorang seperti yang mampu dicapai, termasuk pertumbuhan, mewujudkan potensi diri, pemenuhan diri). Menurut Maslow, jika kita hendak memotivasi seseorang, kita harus mengetahui pada tingkat mana kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi dan memfokuskan motivasinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya pada tingkat itu atau tingkat yang lebih tinggi (Robbin dan Judge, 2011: 240).

Komitmen. Luthans(2006:75)mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Dalam tulisan Khan, et. al. (2011: 254), Blau dan Boal (1987) mendefinisikan komitmen sebagai pengakuan yang disertai pengabdian kepada organisasi. Sementara menurut Meyer dan Allen (1997) seperti dikutip oleh Biswas (2011: 93), komitmen merupakan komitmen individu dalam pekerjaannya sebagai tanda dedikasinya kepada organisasi, tim kerja, para anggota tim dan sesama pekerja. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Penelitian Terdahulu. Sebagai rujukan teori, penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Matriks Originalitas Penelitian Kompetensi terhadap Kinerja

No	Peneliti	Variabel/Judul	Kesimpulan
1	Sarmawa (2015)	Kompetensi, Kinerja	Kompetensi mempengaruhi kinerja secara signifikan
2	Arifin (2013)	<i>The Influence of competence and External Motivation Factor Toward Teachers Working Performance In Jayapura-Papua Indonesia</i>	Ada pengaruh signifikan antara kompetensi, motivasi eksternal terhadap kinerja guru
3	Abidin (2010)	<i>Impact of workers ' competence on their Performance in the Malaysian private Service sector</i>	Kompetensi pekerja memberi pengaruh terhadap kinerja pekerja
5	Raymond (2013)	<i>The teacher's and learners Performance in The Alternative Learning System Toward an Enriched Instructional</i>	pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja pengajar
6	Amsir (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS SMA Negeri di Wilayah Sanggar 07 Jakarta Barat	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru PNS SMA Negeri di Wilayah Sanggar 07

Tabel 3. Matriks Originalitas Penelitian Motivasi terhadap Kinerja

No	Peneliti	Variabel/Judul	Kesimpulan
1	Surbakti (2014)	Motivasi, Kinerja	motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap kinerja
2	Muogbo (2013)	Motivasi, Kinerja	Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap kinerja pegawai
3	Luhans et al (2006)	Motivasi, Kinerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Sibirian (2013)	<i>Achievement motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia</i>	Ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi dengan kinerja untuk mengoptimalkan komitmen guru secara efektif yang nantinya berdampak kepada kinerja
6	Yuwono (2012)	Komitmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru
7	Wayonyi (2014)	<i>Impact of Motivation Human Resource Bundle on Performance of Teachers of Public School in Bungoma</i>	Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja guru

8	Kiruzza (2013)	<i>Country Effect of motivation on Employee performance in Public Middle Level Tehchnical Training Institusion In Kenya</i>	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru
9.	Zameer (2014)	<i>The Impact of The Motivation on The Employee Performance In Beverage Industry of Pakistan</i>	Motivasi berperan penting terhadap kinerja Karyawan

Tabel 4. Matriks Orginalitas Penelitian Komitmen terhadap Kinerja

No	Peneliti	Variabel/Judul	Kesimpulan
1	Cascio (1999)	Komitmen relawan, Kinerja	Penggunaan imbalan secara simbolis signifikan terhadap komitmen tenaga relawan
2	Khan (2010)	Komitmen, Kinerja karyawan	Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan
3	Maren (2010)	Kinerja, Komitmen	Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh Komitmen
5	Widyaningrum(2011)	<i>Influence of Motivation and Culture on Organizational Commitmen and Performance of Employee</i>	Adanya pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap organisasi komitmen dan kinerja

Tabel 5. Matriks Orginalitas Penelitian Kompetensi terhadap Komitmen

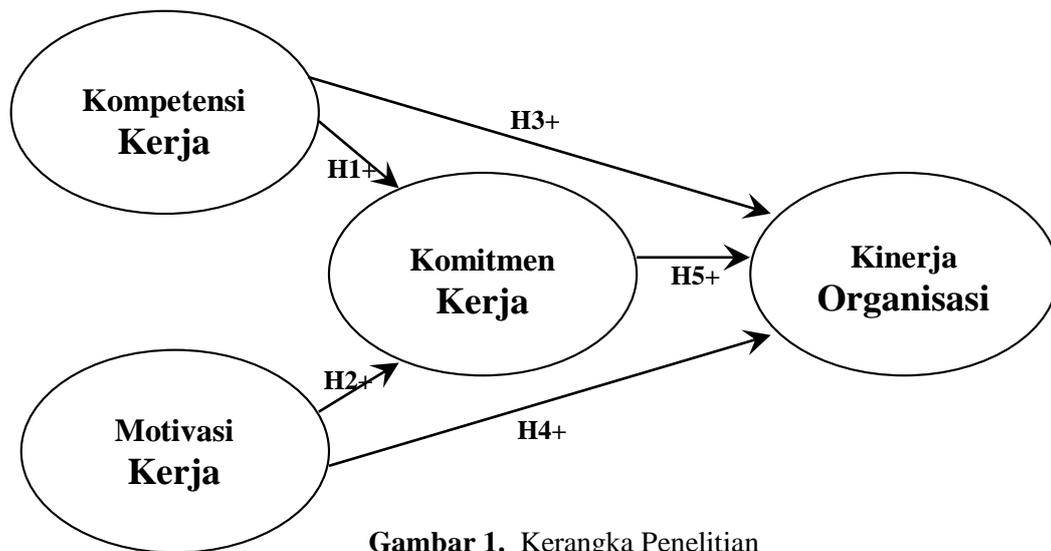
No	Peneliti	Variabel/Judul	Kesimpulan
1	Fadli (2012)	Kompetensi, Komitmen	Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan
2	Sheth (2001)	Kompetensi, Komitmen	Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan Kompetensi
3	Lory (2008)	Kompetensi, Komitmen	Komitmen dipengaruhi besar oleh kompetensi
5	Faizan Mohsan, et.al (2013)	<i>Are Employee Motivation Commitment and Job Involment Inter-related Evidence from Banking Sector of Pakistan</i>	Ada hubungan yang positif antara motivasi, komitmen dan antar bagian pekerjaan di sektor perbankan di Pakistan

Tabel 6. Matriks Orginalitas Penelitian Motivasi terhadap Komitmen

No	Peneliti	Variabel/Judul	Kesimpulan
1	Sulasmu (2005)	Komitmen, Motivasi	Adanya korelasi yang signifikan antara komitmen Terhadap motivasi
2	Yuwono (2012)	Komitmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru
3	Nina Sakina	Komitmen normatif Komitmen afektif, dan Komitmen berkelanjutan	Subyek pria lebih tinggi komitmen organisasionalnya. semakin tinggi usia,

			komitmen organisasionalnya semakin tinggi. Selain itu semakin tinggi penghasilan, semakin tinggi komitmennya
4	Funda Ozturk Et al.	Karakteristik pekerjaan Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional	Karakteristik pekerjaan, Kepuasan kerja dan komitmen organisasional Secara signifikan terkait Dengan OCB

Berdasarkan teori tersebut digambarkan model keterkaitan antar variabel seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan sejumlah penelitian terdahulu di atas, sejumlah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja

H3 : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H4 : Komitmen signifikan memediasi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

METODE

Jenis Desain Penelitian. Jenis penelitian ini menggunakan survey, dalam bentuk deskriptif kuantitatif. Data dijelaskan secara deskriptif dan dianalisis untuk pengujian hipotesis (Effendi, 2003).

Variabel Penelitian. Variabel penelitian yang akan diamati ialah kompetensi, motivasi sebagai variabel independen dan sebagai variabel dependennya ialah komitmen katekis relawan dan kinerja katekis relawan.

Definisi Operasional. bisa diteliti, setiap variabel harus dioperasionalisasikan ke dalam definisi konsep, definisi operasional, dan pernyataan kuesioner seperti pada Tabel 7

Tabel 7. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Item	Skala
1	Kompetensi	Kompetensi adalah Seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktikkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten. Syaiful F. Prihadi (2004: 85)	Motif Sifat/Karakter Konsep Diri Pengetahuan Ketrampilan	1 – 4 5 – 8 9 – 11 12 – 16 17 – 20	Likert
2	Motivasi	Fisiologis Rasa aman Sosial Penghargaan Aktualisasi diri Standar kerja (Abraham Maslow)	Kecukupan Sandang, pangan dan papan Peralatan kerja, kondisi ruang, sosialisasi diri, interaksi sosial Komunikasi, konsentrasi, saling menghormati, kedudukan Pengakuan kelompok dan penghargaan Kesempatan mengembangkan diri mencapai target kerja	1 – 3 4 - 7 8 - 11 12 - 14 15 - 19 20	Likert
3	Komitmen	Sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai, sampai ia merasa bahwa ia ialah bagian dari organisasi (Luthans, 1995)	Keyakinan kuat Keterlibatan Ketertarikan Bagian organisasi Arti organisasi	1 – 6 7 - 9 10 - 13 14 - 17 18 - 20	Likert
4.	Kinerja	Hasil kerja individu maupun kelompok secara kualitas maupun sesuai dengan peran dan tugasnya selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bernadin dan Rusel,2010)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Kemandirian Hubungan Interpersonal	1 – 6 7 - 9 10 - 13 14 - 17 18 - 20	Likert

Populasi dan Sample. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh katekis relawan paroki-paroki di KAJ yang mencakup 8 wilayah atau 8 dekenat yaitu Pusat, Utara, Timur, Selatan, Barat 1, Barat 2, Bekasi dan Tangerang, dengan jumlah seluruhnya 65 Paroki atau 65 Gereja. Namun untuk memudahkan penulis mengambil sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling* sehingga penulis memilih dari 8 wilayah menjadi 4 wilayah atau 4 dekenat, 33 Paroki, dimana

penulis memilih terlebih dahulu 2 dekenat yang memiliki jumlah katekis relawan yang paling banyak yakni wilayah atau Dekanat Barat 2 dan Dekanat Tangerang, sedang dua (2) Dekanat yang lain adalah Dekanat Selatan dan Dekanat Pusat. Diperkirakan jumlah populasinya adalah 750; dengan rincian pada Tabel 8.

Tabel 8. Jumlah Katekis Relawan 4 Dekanat atau 4 Wilayah

No	Deknat	Jumlah Katekis	Jumlah Paroki
1	Tangerang	295	12
2	Barat 2	201	9
3	Selatan	155	6
4	Pusat	99	6
Total		750	33 Paroki

Sumber: Komisi Kateketik (2013)

Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael yang memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 10%. Dari perhitungan tabel tersebut diperoleh jumlah *sample* 200. Teknik pemilihan *sample*, menggunakan *probability sampling* sistem cluster. Sebagian sampel yaitu 35 responden digunakan untuk tes instrument.

Jenis, Sumber dan Teknik pengumpulan Data. Keseluruhan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dari katekis relawan Paroki-Paroki di KAJ sebagai sumber datanya. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dilakukan tes validitas-realibilitas. Perangkat lunak komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 16 digunakan untuk keperluan analisa data, Instrumen penelitian disusun dalam sejumlah pernyataan dan pilihan jawaban dengan menggunakan menggunakan skala Likert, terdiri dari: “Sangat Setuju” dengan skor 5, “Setuju” dengan skor 4, “Cukup Setuju” dengan skor 3, “Tidak Setuju” dengan skor 2, dan “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 1 untuk setiap pernyataan positif (memiliki makna selaras dengan definisi operasionalnya) dan Pembalikan skor (“*recode*” menurut istilah pengubahan/*transform* nilai/*value* pada SPSS) “Sangat Setuju” dengan skor 1, “Setuju” dengan skor 2, “Cukup Setuju” dengan skor 3, “Tidak Setuju” dengan skor 4, dan “Sangat Tidak Setuju” dengan skor 5 untuk setiap pernyataan negatif (berlawanan makna dengan definisi operasionalnya). Adapun penilaian seluruh jawaban dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Tabel Penilaian Skala Model Likert

Kategori Penilaian	Kode	Skor <i>favorable</i>	Skor
<i>unfavorable</i>			
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Cukup Setuju	CS	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Sestuju	STS	1	5

Metode Analisis Data. Penulis melakukan pengujian terhadap sejumlah asumsi klasik yang harus terpenuhi sebelum melakukan analisis statistik parametrik (statistik inferensial), khususnya melalui analisis regresi maupun analisis jalur, yakni uji normalitas, uji homoskedastisitas, dan uji multikolinearitas, dan uji Signifikansi Korelasi (Analisis Jalur/*Path Analysis*)

(bdk. Nisfiannoor, 2009: 91).

Uji Signifikansi Korelasi (Analisis Jalur/*Path Analysis*). Menurut Robert D. Retherford (1993), analisis jalur adalah suatu teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel

tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Suyoto, 2011:1). Sementara menurut Paul Webley (1997), analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Sunyoto, 2011:2). Sedangkan menurut David Garson (2003), analisis jalur merupakan model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti (Sunyoto, 2011:2). Analisis Jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Dua Jalur, yakni analisis jalur yang terdapat dua variabel dependen atau salah satunya menjadi variabel antara (*intervening variable*) (bdk. Sunyoto, 2011:35). Penelitian ini meneliti pengaruh Kompetensi dan Motivasi (variabel independen) terhadap Kinerja (variabel dependen) secara langsung dan secara tidak langsung melalui Komitmen katekis (variabel antara).

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Penelitian ini dilakukan terhadap katekis relawan Paroki-Paroki di Gereja yang melayani dan berkarya di Paroki dalam Keuskupan Agung Jakarta (KAJ). Profil responden yang didapatkan sebanyak 200 responden yang berdasarkan kategori-kategori jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, profesi atau pekerjaan, lama berkarya di Paroki. Berikut ini gambaran profil responden.

Tabel 10. Karakteristik Responden

No	Kategori	Frekwensi	%
1.	Status Pernikahan:		
	Menikah	126	63%
	Biara	1	0,5%
	Belum Menikah	<u>73</u>	<u>36,5%</u>
		200	100%
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	69	34,5%
	Perempuan	<u>131</u>	<u>65,5%</u>
		200	100%
3.	Usia		
	24-40 tahun	88	44%
	>40 – 50 tahun	67	33,5%
	>50 – 75 tahun	<u>45</u>	<u>22,5%</u>
		200	100%
4.	Tingkat Pendidikan		
	SMP/SMA	65	32,5%
	Diploma	42	21%
	S1	79	39,5%
	S2	<u>14</u>	<u>7%</u>
		200	100%
5.	Status Pekerjaan		
	Karyawan Swasta	75	37,5%
	Wirasaha	30	15%
	PNS	3	1,5%
	Pendidik	44	22%
	Imam/Biarawan	1	0,5%
	Lain-lain	<u>47</u>	<u>23,5%</u>
		200	100%
6.	Lama Berkarya di Paroki		
	1-6 bln	35	17,5%
	7 bln -1 thn	13	6,5%
	1 – 2 thn	17	8,5%
	2 – 3 thn	15	7,5%
	3 – 4 thn	21	10,5%
> 5 th	<u>99</u>	<u>49,5%</u>	
		200	100%

Pengujian Instrumen Penelitian. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada seluruh item pernyataan keempat variabel secara rinci dapat dilihat pada tabel 15 dan 16 berikut ini:

Tabel 16. Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Item		Jumlah Item Valid
			Valid	Gugur	
1	Kompetensi	1-20	16	4	16
2	Motivasi	1-20	19	1	19
3	Komitmen	1-20	17	3	17
4	Kinerja	1-20	15	5	15
	Total	80			67

Tabel 17. Uji Reliabilitas

Variabel	N Item	Nilai Cronbach Alpha (α)	Reliabilitas
Kompetensi	16	0,867	Reliable
Motivasi	19	0,892	Reliable
Komitmen	17	0,931	Reliable
Kinerja	15	0,938	Reliable

Uji Asumsi Klasik

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Statistic	Df	Sig.
Kompetensi	.055	200	.200
Motivasi	.074	200	.010
Komitmen	.086	200	.001
Kinerja	.055	200	.200

a. lilliefors Significance Correction

Pada Tabel 18. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Sig. untuk variabel kompetensi dan variabel kinerja terdistribusi normal karena lebih dari 0,05, sedangkan variabel motivasi dan variabel komitmen kurang terdistribusi dengan normal dikarenakan kurang dari 0,05. Untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik (statistik inferensial), termasuk analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini mensyaratkan data terdistribusi normal. Namun, jika mencermati Diagram 5.5.1.2. Normal Q-Q Plot yang dihasilkan dari Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, tampak bahwa titik-titik plot data variabel Motivasi dan Komitmen berada dekat dengan garis distribusi n.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kompetensi/KOM (X_1), Motivasi /MO (X_2), Komitmen Katekis/ABRES (X_3)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.477	3.938		1.391	.166
	KOM	-.013	.051	-.020	-.252	.801
	MO	.019	.036	.042	.517	.605

a. Dependent Variable: RES2

Pada tabel 19. di atas ditunjukkan bahwa nilai Sig. Mean KOM 0,801 lebih besar dari 0,05; sedangkan nilai Sig. Mean MO 0,605 lebih besar dari 0,05. Sehingga penulis simpulkan **tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.**

Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kompetensi/KOM (X₁), Motivasi /MO (X₂), Kinerja/ABRES3 (X₄)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4.170	4.391		.950	.343
KOM	.048	.057	.068	.840	.402
MO	-.025	.040	-.049	-.607	.545

Pada Tabel 20. di atas ditunjukkan bahwa nilai Sig. Mean KOM 0,402 lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai Sig. Mean MO 0,545 lebih besar dari 0,05. Sehingga penulis simpulkan **tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.** Maka penulis simpulkan bahwa data-data variabel-variabelnya telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan model regresi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.846	6.582		.736	.462	
KOM	.435	.085	.306	5.110	.000	.780 1.283
MO	.474	.061	.468	7.811	.000	.780 1.283

a. Dependent Variable:KMT

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas Kompetensi/KOM (X₁) dan Motivasi/MO (X₂) terhadap Komitmen Katekis (X₄)

Pada tabel 21. di atas ditunjukkan bahwa nilai *Varian Infloating Factor* (VIF) kurang dari atau sama dengan 10; maka penulis simpulkan tidak terjadi masalah Multikolinearitas (Multiko) sehingga model regresi tersebut dapat dianggap sebagai model regresi yang baik.

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinearitas Kompetensi/KOM (X₁) dan Motivasi/MO (X₂) terhadap Kinerja/KNJ (X₄)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.531	7.132		1.897	.059		
KOM	.605	.092	.439	6.549	.000	.780	1.283
MO	.193	.066	.196	2.929	.004	.780	1.283

Dependent Variable:KNJ

Pada tabel 22. di atas ditunjukkan bahwa nilai *Varian Infloating Factor* (VIF) kurang dari atau sama dengan 10; maka penulis simpulkan tidak terjadi masalah Multikolinearitas (Multiko) sehingga model regresi tersebut dapat dianggap sebagai model regresi yang b

Pembahasan Hasil Analisis

Tabel 23. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	t	p	Adjusted R ²
Sub structural 1	(X ₁ X ₂ ke X ₃)			0,442
X ₁ (p X ₃ X ₁)	0,306	5,110	0,000	
X ₂ (p X ₃ X ₂)	0,468	7,811	0,000	
Substructural 2	(X ₁ X ₂ X ₃ ke X ₄)			0,434
X ₁ (p X ₄ X ₁)	0,289	4.500	0,000	
X ₂ (p X ₄ X ₂)	-0,032	- 463	0,644	
X ₃ (p X ₄ X ₃)	0,487	6.785	0,000	

Tabel 24. Ringkasan Hasil Analisis Signifikansi Korelasi

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	Besar Pengaruh	t hitung	t tabel	Keterangan
Pengaruh langsung X ₁ terhadap X ₃	0,306	5,110	2,021	Signifikan
Pengaruh langsung X ₂ terhadap X ₃	0,468	7,811	2,021	Signifikan
Pengaruh langsung X ₁ terhadap X ₄	0,289	4,500	2,021	Signifikan
Pengaruh langsung X ₂ terhadap X ₄	-0,032	-,463	2,021	Tidak Signifikan
Pengaruh X ₁ dan X ₂ terhadap X ₃	0,442			Signifikan
Pengaruh langsung X ₃ terhadap X ₄	0,487	6,785	2,021	Signifikan
Pengaruh X ₁ dan X ₂ terhadap X ₄	0,434			Signifikan
Pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap X ₄ melalui X ₃	0,149			
Pengaruh tidak langsung X ₂ terhadap X ₄ melalui X ₃	0,228			
Pengaruh total X ₁ terhadap X ₄ melalui X ₃	0,438			
Pengaruh total X ₂ terhadap X ₄ melalui X ₃	0,196			

Setelah dianalisis dengan perhitungan di atas berdasarkan tabel 24 dan tabel 25, maka dihasilkan perhitungan: 1). Hubungan kompetensi (X₁) dengan Motivasi (X₂); r₁₂ = 0,47 (hubungan reciprocal). 2). Hubungan kompetensi (X₁) dengan komitmen katekis (X₃); r₁₃ = 0,306. 3). Hubungan motivasi (X₂) dengan komitmen katekis (X₃); r₂₃ = 0,468. 4). Hubungan kompetensi (X₁) dengan Kinerja Katekis relawan (X₃); r₁₄ = 0,289. 5). Hubungan motivasi (X₂) dengan Kinerja Katekis relawan (X₃); r₂₄ = -0,032. 6). Hubungan komitmen katekis relawan (X₃) dengan Kinerja Katekis relawan (X₃); r₃₄ = 0,487. Ini menjawab rumusan masalah 1 sampai dengan 6. Oleh karena itu hasil perhitungan penulis susun dalam matrix korelasi di bawah ini:

Tabel 25. Matrix Korelasi

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁	1	0,47	0,31	0,289
X ₂		1	0,47	-0,03
X ₃			1	0,49
X ₄				1

Berdasarkan tabel 25. Matrix Korelasi di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:
Z₁ dan Z₂ tidak dihitung karena hubungannya tidak kausalitas tetapi reciprocal. Jadi tidak ada koefisien jalur.

$$Z_3 = P_{31} Z_1 + P_{32} Z_2 + e_3$$

$$Z_4 = P_{41} Z_1 + P_{42} Z_2 + P_{43} Z_3 e_4$$

Selanjutnya menghitung P (rho) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$r_{13} = P_{31} + P_{32} r_{12}$$

$$r_{23} = P_{32} + P_{31} r_{12}$$

$$r_{14} = P_{41} + P_{42} r_{12} + P_{31} r_{13}$$

$$r_{24} = P_{42} + P_{43} r_{23} + P_{41} r_{12}$$

$$r_{34} = P_{43} + P_{42} r_{23} + P_{41} r_{13}$$

Kemudian dengan memasukkan harga korelasi (rij), akan dapat diperoleh harga:

$$0,306 = P_{31} + 0,470 P_{32}$$

$$0,468 = P_{32} + 0,470 P_{31}$$

$$0,289 = P_{41} + 0,470 P_{42} + 0,306 P_{31}$$

$$0,032 = P_{42} + 0,468 P_{43} + 0,470 P_{41}$$

$$0,487 = P_{43} + 0,468 P_{42} + 0,306 P_{41}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dan diagram hasil perhitungan koefisien jalur dibawah ini:

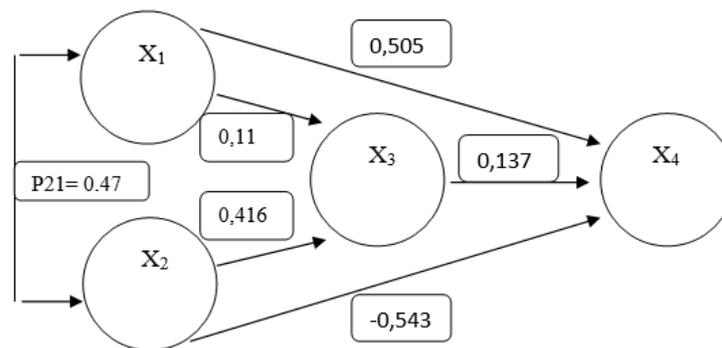
$$P_{31} = 0,11$$

$$P_{32} = 0,416$$

$$P_{41} = 0,505$$

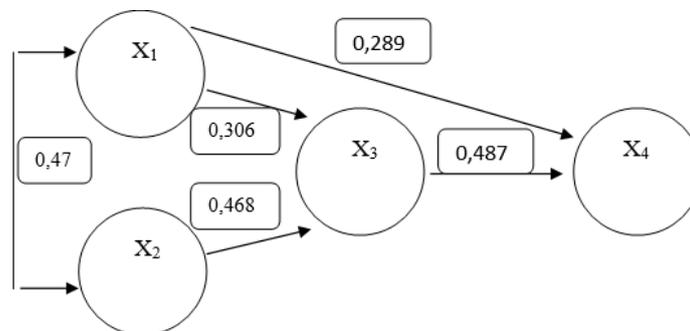
$$P_{42} = -0,543$$

$$P_{43} = 0,137$$



Gambar 2. Diagram Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Berdasarkan diagram di atas terdapat koefisien jalur dengan nilai $P_{42} = -0,543 < 0,05$ maka jalur (X_2) menuju (X_4) dihilangkan atau ditriming dengan melihat Gambar 5.8.3.



Gambar 3. Diagram Baru Perubahan Diagram Jalur

Gambar 3. merupakan gambar diagram baru, perubahan dari diagram jalur Gambar 2. setelah koefesien jalur P_{42} tidak diperhitungkan. Untuk menguji apakah data yang baru pada diagram baru konsisten atau tidak perlu dihitung koefesien jalur pada model baru.

Z_1 dan Z_2 tidak dihitung karena hubungannya tidak kausalitas tetapi reciprocal. Jadi tidak ada koefesien jalur.

$$Z_3 = P_{31} Z_1 + P_{32} Z_2 + e_3$$

$$Z_4 = P_{41} Z_1 + P_{43} Z_3 + e_4$$

Perhitungan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$r_{13} = P_{31} + P_{32} r_{12} \quad 0,306 = P_{31} + 0,47P_{32}$$

$$r_{23} = P_{32} + P_{31} r_{12} \quad 0,468 = P_{32} + 0,47P_{31}$$

$$r_{14} = P_{41} + P_{43} r_{13} \quad 0,289 = P_{41} + 0,306P_{43}$$

$$r_{34} = P_{43} + P_{41} r_{13} \quad 0,487 = P_{43} + 0,306P_{41}$$

Berdasarkan perhitungan persamaan di atas tidak ada satupun koefesien jalur yang $< 0,05$ maka diagram jalur tetap tidak berubah. Kemudian menguji perbedaan matrix korelasi :

$$r_{13} = P_{31} + P_{32} r_{12} = 0,11 + 0,416 \cdot 0,47 = 0,31$$

$$r_{24} = P_{43}r_{13} + P_{41} r_{12} = 0,440 \cdot 0,306 + 0,154 \cdot 0,47 \\ = 0,135 + 0,07 = 0,21$$

$$r_{23} = P_{32} + P_{31} r_{12} = 0,416 + 0,11 \cdot 0,47 = 0,47$$

$$r_{14} = P_{41} + P_{43} r_{13} = 0,154 + 0,440 \cdot 0,306 = 0,289$$

$$r_{34} = P_{43} + P_{41} r_{23} = 0,440 + 0,154 \cdot 0,468 = 0,51$$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dibuat tabel matrix korelasi yang lama dan yang baru di bawah ini :

Tabel 26. Matrix Baru

	X_1	X_2	X_3	X_4
X_1	1	0,47	0,31	0,289
X_2		1	0,47	0,21
X_3			1	0,51
X_4				1

Sumber: Pengolahan Data Primer (2015)

Tabel 27. Matrix Lama

	X_1	X_2	X_3	X_4
X_1	1	0,47	0,31	0,289
X_2		1	0,47	-0,03
X_3			1	0,49
X_4				1

Sumber: Pengolahan Data Primer (2015)

PENUTUP

Secara umum, mayoritas katekis relawan Paroki Keuskupan Agung Jakarta mengalami kondisi kompetensi, motivasi, komitmen, dan kinerja dalam tingkat cukup baik. Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang penulis tetapkan di atas, penulis menemukan data-data dan hasil berkaitan dengan variabel kompetensi, motivasi, komitmen dan kinerja katekis relawan paroki Keuskupan Agung Jakarta. Penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Komitmen katekis relawan Paroki.
2. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Komitmen katekis relawan Paroki.
3. Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Komitmen katekis relawan Paroki.
4. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja katekis relawan Paroki.

5. Motivasi secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja katekis relawan Paroki dikarenakan pekerjaan katekis relawan berhubungan dengan pengabdian kepada Tuhan, tetapi berpengaruh tidak langsung melalui kompetensi dan komitmen katekis relawan
6. Komitmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja katekis relawan Paroki.
7. Kompetensi dan komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja katekis relawan tetapi kompetensi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja katekis relawan melalui komitmen katekis relawan.
8. Kompetensi, Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja katekis relawan Paroki.
9. Pengaruh langsung kedua variabel kompetensi dan komitmen terhadap kinerja katekis relawan masing-masing sebesar 0,154 dan 0,440 lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi ke komitmen katekis sebesar 0,11. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja katekis relawan sebesar 0,154 lebih kecil daripada pengaruh komitmen katekis terhadap kinerja katekis relawan sebesar 0,440.

DAFTAR RUJUKAN

- Aima, Havidz, Rizki Adam, Hapzi Ali (2017). *Model of employee Performance: competence Analysis and motivation (case study at PT.Bank Bukopin, Tbk Center)*. Quest Journals, Volume 4-Issue 11 pp: 49-59
- Amsir. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PNS Educational and Social Research, Vol. 3 (2), Mei (2013).
- Arifin. (2013). "The Influence of Competence and External Motivation Factor Toward Teachers Working Performance In Jayapura-Papua Indonesia".
- Ar. Aisyah. Ar. (2011). "Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang". *Tesis*. Program Magister Pendidikan. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Asim, Masod (2013). "Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training Specific to Education Sector of Pakistan".
- Babatope, (2013). "Principals' Instructional Supervisory Role Performance and Teachers' Motivation in Ekiti Central Senatorial District of Ekiti State, Nigeria". *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 3 (2) May (2013).
- Dimitris Manolopoulos (2006). "An Evaluation of Employee Motivation in the extended Public Sector in Greece. Employee Relation". Vol. 30 No. 1. Emerald Group Publishing Limited.
- Donovan, J.J. (2001). "Work Motivation". in N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (eds.). *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications.
- Faizan Mohsan, et.al. (2013). "Are Employee Motivation Commitment and Job Involment Inter-related Evvidence from Banking Sector of Pakistan". *International journal of Business and Social Science*, Vol.2, No.17
- Flippo, Edwin B, (1994). *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- Fuad Mas'ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- George, Louis and Thara Sabapaty (2011). "Work Motivation of Teachers: Relationship with Organizational Commitment" : *Canadian Social Science*, Vol.7, No. 1, 2011, pp: 90-99.
- Goleman, Daniel. (2002). *Kecerdasan Emosional*. Salemba Empat. Jakarta
- Handoko, T. Tani, (1992), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.

- BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung. Jakarta.
- Kartono. (1985). *Psikologi Social Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Luthans, Fred, (2006), “*Organizational Behavior*”, 10th Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Kuncoro, Riduwan. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta. Bandung.
- Kuncoro. 2009. *Metode Sampling*. Erlangga. Jakarta
- Herabudin. 2009. *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Jiha, A and Indoo Ingh, (2012).
- Heuken, Adolf (2007). *200 Tahun Gereja Katolik di Jakarta*. Cipta Loka Caraka. Jakarta.
- Hidayat, Taufik, dan Nina Istiadah (2011). *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19 untuk Mengolah Data Statistik Penelitian*. Media Kita. Jakarta.
- Kiruz. (2013). “Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Tehnical Training Institusion In Kenya”.
- Lowney. (2005). *Heroic Leadership*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Marbyana, Reza. (2009). *Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) Cabang Lawan*.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, *Journal of Applied Psychology*, 84, p. 408-414
- Muhadi. (2007). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (studi pada karyawan administrasi univeristas diponegoro)”. *Tesis*. Program Magister Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.
- Palan, R. 2008. *Competency Management*. PPM. Jakarta
- Raymond. (2013). *Theacher’s and Learners Performance in The Alternative Learning System Toward an Enriched Instructional*.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge, (2008). *Perilaku Organisasi, 12th edition*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Roe, R.A. (2001). *Competencies and competence management. Paper European Conggres for W & O Psychology*. Prague, May 16-19, 2001
- Saif. (2013). *Competency based Job Analysis*.
- Sandjojo. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Samsudin, H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusaka Setia. Bandung
- Sarmawa, IWG. (2015). “Commitment and competency as an organizational citizenship behaviour Predictor and its effect on the performance”, *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, Vol. III, ISSN 2348 0386, Issue 1, Jan 2015.
- Sibirian. (2013). “Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in The District Humbang Hasundutan, North Sumatra, Indonesia”
- Sondang P. Siagian. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung
- Surbakti Ronny Trian. (2014), “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Golongan 1 di universitas katolik parahyangan”. *E-journal graduate Unpar Part a : Economics*, [Vol. 1, No. 2 (2014), ISSN 2355-4304

- Testa, Mark R., (1999), "Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 20, No. 3
- Tim Karya Pastoral KAJ (2011). *Arah Dasar Pastoral Keuskupan Agung Jakarta Tahun 2011-2015*. KAJ. Sekretariat (2011). *Menuju Gereja KAJ yang Dicita-citakan: Peluang-peluang Implementasi Arah Dasar Pastoral KAJ Tahun 2011-2015*. Jakarta: Sekretariat KAJ.
- Umar, Husein (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke-6. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Us, Muogbo (2013), "The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)", *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, |Vol.2, ISSN(e): 2319 – 1813, Issue 7 Pages 70-80 (2013), pp 1805-2319
- Veithzal, Rivai, (2005). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.