

## Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan

Henny Purwaning Rastuti<sup>1\*</sup>, Anang Kistyanto<sup>2</sup>, Dewie Tri Wijayati Wardoyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Negeri Surabaya

E-mail Correspondence: [henny.23104@mhs.unesa.ac.id](mailto:henny.23104@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*The aim of this research is to increase the influence of competency and job satisfaction on employee performance, by paying attention to the role of work motivation in the Magetan Regency Education, Youth and Sports Office. A quantitative approach was used in this research, involving 74 employees as samples and using a questionnaire as an instrument. Data was calculated using SEM PLS with the help of the Smart PLS 23.0 application. The research results show that employee competency and motivation significantly influence performance. Job satisfaction does not affect performance, employee competence does not affect work motivation. Job satisfaction influences work motivation. Employee competency does not have a significant influence on performance through work motivation. Job satisfaction has a significant influence on performance through work motivation.*

**Keywords:** Competence, Job Satisfaction, Motivation, Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan peran motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Magetan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan melibatkan 74 pegawai sebagai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Data dihitung dengan SEM PLS dengan bantuan aplikasi Smart PLS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan, Kompetensi pegawai dan motivasi memengaruhi kinerja secara signifikan. Kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja, kompetensi pegawai tidak memengaruhi motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan elemen penting dalam lembaga pemerintahan atau organisasi. Peran mereka tidak hanya dilihat sebagai bagian dari proses produksi, tetapi juga sebagai individu dengan emosi dan kepribadian yang bisa menjadi kekuatan pendorong bagi organisasi untuk mencapai tujuan, dalam pengelolaannya, penting untuk memperhatikan aspek-aspek seperti kompetensi, disiplin, pendidikan, dan kenyamanan kerja agar pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan sebagai salah satu *leading* sektor dalam pendidikan ditingkat Kabupaten maupun Kota juga menghadapi banyak tantangan terkait efektifitas kinerja pegawai. Fenomena menunjukkan gambaran yang belum sesuai dengan yang diharapkan Berdasarkan hasil penilaian Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magetan pada tahun 2023 diperoleh nilai sebesar 74.99 dengan kategori IP ASN pada posisi Sedang. Dari keempat dimensi pengukuran tersebut masing-masing dimensi dengan perolehan nilai Kualifikasi sebesar 21.73, Kompetensi sebesar 23.94, Kinerja sebesar 24.34 dan Disiplin sebesar 75.01. Berdasarkan data di atas, maka pengelolaan SDM yang dimiliki penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Magetan perlu memperhatikan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dilihat pada tahun 2024 dengan pagu nilai anggaran sebesar Rp. 40.000.000. Realitanya masih adanya hasil pekerjaan yang kurang maksimal dikarenakan tingkat kompetensi pegawai yang masih rendah. Berdasarkan data pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada tahun 2023 diketahui baru 15% yang mengikuti diklat struktural, 13% mengikuti diklat fungsional dan 49% mengikuti diklat teknis sesuai dengan pokok dan fungsi masing-masing.

Dalam wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Magetan, ditemukan ada

ketidakpuasan jumlah kompensasi yang diterima dengan beban kerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan karena pekerjaan yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan keahlian mereka, serta merasa terganggu dengan fasilitas internet yang sering bermasalah sehingga menghambat penyelesaian tugas. Selain kondisi lingkungan kerja yang saat ini serba teknologi dan berbasis data, bagi pegawai-pegawai lama yang kurang menguasai teknologi menjadi kurang termotivasi dalam bekerja, cenderung membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lebih muda dan mampu mengoperasikan teknologi. Selain itu kurangnya sarana prasarana teknologi pendukung seperti komputer atau laptop dalam bekerja juga diduga menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya oleh Darmanto (2014) tentang hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja menghasilkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi yang tinggi pegawai akan lebih mudah melaksanakan tugas, mampu memahami situasi dan masalah yang muncul dalam pekerjaan, memberikan respons yang tepat, serta melakukan penyesuaian diri yang baik di lingkungan kerja (Fauzan & Epindo Lumban Gaol, 2022; Latief et al., 2018). Oleh karena itu, pegawai perlu memiliki kompetensi yang tepat agar dapat mencapai kinerja optimal dan kesuksesan jangka panjang. Penelitian Airyq et al., (2023) menunjukkan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi, selain itu penelitian Ahmudi et al., (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kemudian kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Hidayat (2021) menunjukkan kompetensi dan motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Mappamiring (2020) menunjukkan motivasi kerja tidak memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dan kepuasan kerja juga berdampak pada kinerja (Syardiansah et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengeksplorasi terkait kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai, selain itu dari beberapa penelitian terdahulu belum menunjukkan motivasi sebagai variabel mediasinya.

## METODE PENELITIAN

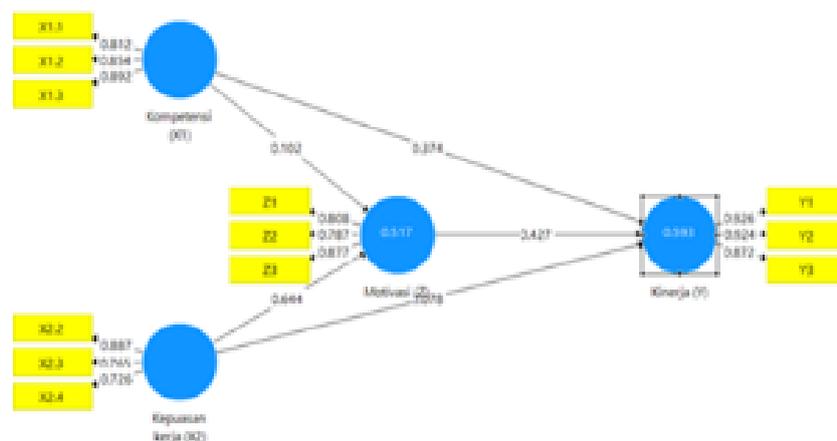
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 74 pegawai dari Pejabat Struktural, Administrator, Pengawas, Jabatan Fungsional dan Pelaksana baik yang berstatus ASN ataupun Non ASN. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan SEM PLS, dengan bantuan program aplikasi SmartPLS 3.2.9.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ada 3 tahap dalam evaluasi model pengukuran: pengujian validitas konvergen, pengujian validitas diskriminan, dan pengujian reliabilitas komposit. Berikut ini adalah hasil pengujian datanya:

#### 1. Uji *Convergent Validity*



**Gambar 1.** Hasil Uji *Convergent Validity*

Penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang sudah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*), yaitu lebih dari 0.07.

#### 2. *Diskriminan Validity*

Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika  $\sqrt{AVE}$  setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel

**Tabel 1.** *Discriminant Validity*

	<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Kompetensi (X1)</b>	<b>Motivasi (Z)</b>
Kepuasan Kerja (X2)	0.796			
Kinerja (Y)	0.645	0.907		
Kompetensi (X1)	0.699	0.664	0.853	
Motivasi (Z)	0.716	0.689	0.553	0.825

Data menunjukkan bahwa AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* ini mempunyai tujuan menguji reliabilitas instrumen model penelitian.

**Tabel 2.** Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0.751	0.837
Kinerja	0.898	0.931
Kompetensi Pegawai	0.826	0.889
Motivasi Kerja	0.764	0.864

Berdasarkan data di atas nilai *Reliability* dan *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Hal ini berarti kuisisioner ini telah andal atau konsisten sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### b. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji inner model atau evaluasi model struktural dengan SEMPLS diuji *R-squared* ( $R^2$ ) dan uji signifikansi melalui estimasi koefisien jalur.

#### 1. Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai *R-squared* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen.

**Tabel 3.** Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.593	0.576
Motivasi (Z)	0.517	0.505

Pada tabel di atas dapat dijelaskan pada variable kinerja model dapat menjelaskan sekitar 59,3%, setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan

sampel, *R-Square Adjusted* adalah 57,6%, sementara pada variable motivasi model dapat menjelaskan sekitar 51,7%, setelah disesuaikan, *R-Square Adjusted* adalah 50,5%.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Estimasi analisis jalur haruslah signifikan, nilai signifikansi ini dapat diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)	0.374	0.366	0.164	2.285	0.023
Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja (Y)	0.078	0.096	0.204	0.381	0.704
Kompetensi (X1) → Motivasi (Z)	0.102	0.103	0.137	0.745	0.456
Kepuasan Kerja (X2) → Motivasi (Z)	0.644	0.647	0.120	5.351	0.000
Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0.427	0.413	0.121	3.519	0.000

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

- 1) Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja ( $O = 0.374$ ):, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2.285 ( $p = 0.023$ ). Berarti variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ahmudi et al., (2018); Asyhari, (2022); Irmayanti et al., (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Jika kompetensi pegawai ditingkatkan maka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini membuktikan secara empiris bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik dalam bekerja. Dalam hal peningkatan kinerja, organisasi juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi (Sabuhari et al., 2020). Jika dilihat dari dari variable kompetensi terutama pada indikator kemampuan yang menunjukkan nilai 33, 823 dan dan merupakan indikator paling tinggi yang mempengaruhi kinerja, hal ini berarti kemampuan merupakan salah satu factor penentu kinerja pegawai. Saat pegawai mengalami penurunan kemampuan maka akan berdampak pada

menurunnya kinerja. Hal ini selaras dengan temuan (Arini et al., 2015) jika pegawai memiliki kemampuan pendidikan formal, nonformal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat kemauan, maka akan mampu mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Krisnandi & Saputra, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya jika seorang pegawai mempunyai kompetensi yang lebih baik maka pegawai tersebut kinerjanya akan lebih tinggi.

- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ( $O = 0,078$ ), dengan nilai *T-Statistics* sebesar 0.381 ( $p = 0,704$ ). Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Jadi, diartikan bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja tidak berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat kepuasan kerja tidak berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini diduga berdasarkan jawaban kuisioner yaitu kepuasan terhadap gaji, dan ketidaksesuaian beban kerja dengan tunjangan kinerja yang diperoleh, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jika dilihat dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan dengan nilai 42,27 yang paling besar nilainya dibanding yang lain, hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian Gkolia et al., (2014) mengungkapkan bahwa apa yang ada dalam pekerjaan adalah sumber utama kepuasan. Orang yang memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan orang yang memiliki perasaan yang positif akan mempunyai kepuasan yang tinggi (Robbins & Judge, 2015). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Basri & Rauf (2021), Susanti (2017) yang menunjukkan kepuasan kerja secara parsial memengaruhi produktivitas pegawai.
- 3) Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Kerja ( $O = 0.102$ ): dengan nilai *T-Statistics* sebesar 0.745 ( $p = 0.456$ ). ini berarti variabel kompetensi pegawai

tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti pengembangan kompetensi pegawai tidak berkontribusi terhadap pegawai. Hasil penelitian ini memberi gambaran jika pada indikator kompetensi perlu dilakukan evaluasi, terutama dalam penempatan kompetensi pegawai sesuai bidang pekerjaan yang dimiliki. Pada indikator kebutuhan akan kekuasaan menunjukkan nilai paling tinggi diantara indikator yang lain yaitu sebesar 28,339, kebutuhan akan kekuasaan menggambarkan kepedulian terhadap dampak dan prestise, yang dikaitkan dengan perolehan kekuatan sosial dan pengambilan risiko. Hal ini diduga karena factor usia, mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Magetan mayoritas berusia lebih dari 50 tahun, yang kurang menguasai teknologi menjadi kurang termotivasi dalam bekerja, cenderung membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lebih muda dan mampu mengoperasikan teknologi.

- 4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja ( $O = 0,644$ ), dengan nilai *T-Statistics* sebesar 5.351 ( $p = 0,005$ ). Berarti, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula tingkat motivasi kerja yang dapat diharapkan dari pegawai. Kepuasan mempunyai korelasi dengan motivasi kerja dan prestasi kerja, dan kebutuhan kepuasan memediasi dalam hubungan antara dukungan otonomi dan motivasi (Arshadia, 2010). Seseorang yang kebutuhan akan kepuasan terpenuhi, maka akan memunculkan motivasi dalam dirinya. Pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan memiliki nilai paling tinggi diantara yang lain dan indikator kebutuhan kekuasaan pada variable motivasi juga menunjukkan nilai paling tinggi, semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai, semakin besar kemungkinan mereka memberikan penilaian positif tentang pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi (Ismi, 2021) mereka akan bereaksi positif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Gouldner, 1960; Lages, 2012) dan mereka akan menunjukkan pekerjaan yang mereka lakukan kepada orang lain. Sehingga hal tersebut akan memicu pegawai untuk termotivasi melakukan yang terbaik agar dapat menjadi contoh bagi yang lainnya.

5) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ( $O = 0,427$ );, dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3.519 ( $p = 0,000$ ). Hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Ini menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi sangat berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini sejalan dengan temuan (Rahmawati & Sultoni, 2019). Motivasi memberikan dampak sangat positif terhadap pencapaian kinerja pegawai. Peningkatan motivasi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai penggerak internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Motivasi dapat dipandang sebagai dorongan internal bagi seseorang untuk melakukan tindakan dan pekerjaan tertentu, yang muncul dari upaya organisasi memenuhi kebutuhan pegawai

Adapun di bawah ini adalah hasil analisis pengaruh tidak langsung:

**Tabel 5.** Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Kompetensi Pegawai → Motivasi Kerja → Kinerja	0.044	0.040	0.058	0.748	0.455
Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0.275	0.268	0.095	2.881	0.004

1) Pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai -> Motivasi Kerja -> Kinerja ( $O = 0,044$ ). Nilai *T-Statistics* adalah 0.748 ( $p = 0,455$ ), dari hasil uji, variabel Kompetensi Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Mediasi Motivasi Kerja. Menunjukkan bahwa tidak ada keterkaitan antara peningkatan kompetensi pegawai dengan kinerja melalui motivasi kerja pegawai. Hasil ini diduga karena pekerjaan yang dibebankan ke pegawai tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu mayoritas pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Magetan mayoritas berusia lebih dari 50 tahun,

yang kurang menguasai teknologi menjadi kurang termotivasi dalam bekerja, cenderung membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lebih muda dan mampu mengoperasikan teknologi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan (Pristiningsih, 2015) yang mengatakan, motivasi tidak memoderasi kompetensi dengan kinerja.

- 2) Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja ( $O = 0,275$ ): Nilai *T-Statistics* adalah 2,881 ( $p = 0,004$ ), Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara tidak langsung memengaruhi Kinerja melalui Motivasi Kerja. Menunjukkan bahwa hubungan ini cukup kuat secara statistik. Artinya, peningkatan tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Ikhsan & Supartha, 2023). Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi. Kepuasan kerja dapat berasal dari berbagai faktor seperti pengakuan, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai. Namun, melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja dapat berdampak positif pada kinerja. Misalnya, seorang pegawai yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan jika terdapat pengaruh Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh pada kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi. motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, sementara motivasi pegawai tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja, sedangkan kepuasan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan, seperti ada kemungkinan adanya bias dalam tanggapan responden. Responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap

diharapkan atau sosial desirability bias, yang dapat mempengaruhi validitas data. Kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja sering diukur menggunakan survei atau kuesioner yang bersifat subjektif. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diperlukan studi dan metode yang mendalam seperti menggunakan metode kualitatif. Variabel lain seperti usia, Tingkat pendidikan ataupun pengalaman perlu diperhitungkan untuk penelitian berikutnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmudi, Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional Industrial Engineering National Conference (IENACO)*, 470–477.
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Arini, K. R., Muzkam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/863>
- Arshadia, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Asyhari, S. I. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan. *SEIKO: Journal of Management Business*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2052>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Darmanto, R. S. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1). <https://doi.org/10.24856/mem.v29i1.220>
- Fauzan, A. F. F., & Epindo Lumban Gaol, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 564–572. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>

- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teacher's job satisfaction and selfefficacy: A review. *European Scientific Journal*, 10(22).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ikhsan, M. D., & Supartha, I. W. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 215–226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue February). <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750><https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766><https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(2), 261–266.
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition). *Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat*.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation

and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.

Susanti, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(2).

Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>