



Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Maria Gradiana Bili¹, John EHJ FoEh², Henny A. Manafe³, Stanis Man⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, maria.gbili82@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, stanisman08@gmail.com

Korespondensi Penulis: Maria Gradiana Bili

Abstract: *Performance management is the overall activity carried out to improve company performance, work group performance and employee performance in a company. This article only analyzes employee performance in terms of three factors, namely competence, work environment and leadership and job satisfaction as mediating variables through a review of literature studies. The results of the review of this article's literature study are as follows: 1. Competence affects job satisfaction; 2. The work environment influences job satisfaction; 3. Leadership influences job satisfaction; 4. Competence affects employee performance; 5. The work environment influences employee performance; 6. Leadership influences performance; 7. Competence, Work Environment and Leadership simultaneously influence employee performance; 8. Job satisfaction affects employee performance; 9. Job satisfaction mediates competency on employee performance; 10. Job satisfaction mediates the work environment on employee performance; 11. Job satisfaction mediates leadership on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Competence, Work Environment, Leadership.*

Abstrak: Manajemen kinerja merupakan seluruh aktivitas yang terlaksana agar bisa memaksimalkan kinerja perusahaan, kelompok kerja, dan karyawan pada sebuah perusahaan. Artikel ini hanya menganalisis kinerja karyawan dilihat dari tiga factor, yaitu kompetensi, lingkungan kerja maupun kepemimpinan dan kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi melalui kajian studi literatur. Hasil kajian studi literatur artikel ini ialah: 1. Kompetensi memengaruhi kepuasan kerja; 2. Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja; 3. Kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja; 4. Kompetensi memengaruhi kinerja karyawan;

5. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan; 6. Kepemimpinan memengaruhi kinerja; 7. Kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan; 8. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai; 9. Kepuasan kerja memediasi kompetensi pada kinerja pegawai; 10. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja pada kinerja pegawai; 11. Kepuasan kerja memediasi kepemimpinan pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Selama globalisasi ketika hilangnya batas-batas antara negara, memunculkan persaingan yang kompetitif diberbagai bidang. Perusahaan merupakan organisasi yang dibentuk dengan tujuan tertentu pun tidak dapat menghindari persaingan tersebut. Perusahaan harus beradaptasi secara cepat dan tepat melalui strategi perusahaan yang kompetitif agar bisa *survive* melalui pengelolaan secara tepat sumber daya-sumber daya perusahaan (*man, money, material* dan *machine*) yang dinilai mempunyai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Guna mewujudkan tujuan perusahaan maka masing-masing kelompok maupun individu harus memberikan kontribusi kinerja berdasarkan rencana kerja kelompok maupun individu. Payaman J. Simanjuntak (2005) memaparkan bila kinerja masing-masing individu terpengaruh oleh bermacam faktor yang terbagi menjadi tiga kelompok meliputi kompetensi personal, dukungan organisasi, dan manajemen.

1. **Kompetensi individu** ialah keterampilan pada diri seseorang untuk bekerja. Kemampuan setiap orang terpengaruh oleh bermacam faktor yang bisa dikelompokkan menjadi dua, seperti kemampuan kerja dan motivasi maupun etos kerja.
2. **Dukungan kerja.** Kinerja masing-masing individu bergantung ke dukungan organisasi berbentuk mengorganisasikan, menyediakan sarana prasarana kerja, memilih teknologi, jaminan rasa nyaman di lingkungan bekerja, dan keadaan atau persyaratan kerja.
3. **Dukungan manajemen.** Kinerja perusahaan maupun kinerja masing-masing individu pun bergantung ke kemampuan manajerial melalui pembangunan system kerja dan hubungan industrial yang aman maupun nyaman, serta pengembangan keterampilan kerja dengan melahirkan dorongan bagi seluruh karyawan agar bekerja maksimal.

Sumber daya manusia berperan sebagai keunggulan kompetitif yang sulit untuk ditiru perusahaan lain. Manusia acap memiliki peranan aktif dan mendominasi sebab berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu perwujudan tujuan perusahaan. Mengatur manusia sangat kompleks, mengingat manusia memiliki pemikiran masing-masing, status, kehendak, kebutuhan, dan latar belakang yang mereka bawa ke perusahaan sehingga perlu diterapkan manajemen yang memprioritaskan mengenai aturan peran manusia mulai dari dari top manajemen sampai dengan karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Optimalisasi tujuan perusahaan dapat dicapai apabila ada keseimbangan (*equilibrium*) antara ekspektasi karyawan dengan ekspektasi perusahaan. Apabila ada keseimbangan antara ekspektasi karyawan tersebut maka karyawan akan merasa puas (*satisfaction*) dan memberikan kinerja tinggi guna terwujudnya tujuan perusahaan yang efektif.

Faktor pertama yang menentukan kinerja tinggi karyawan adalah kompetensi. Sesuai persaingan yang kian berdaya saing, maka perusahaan memerlukan kompetensi individu yang superior. Oleh karena itu, perusahaan bukan sekadar terfokus ke kinerja maupun produktif, tetapi kepada proses dalam menciptakan kinerja atau produktivitas yang andal dengan membangun karyawan berbasiskan kompetensi.

Bukan sekadar faktor individu, terutama kompetensi, faktor kedua yang turut memengaruhi kinerja seseorang, yaitu dukungan kerja berupa lingkungan kerja (*work environment*). Lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai melalui lingkungan fisik dan nonfisik, misal penciptaan suasana yang menjamin keamanan maupun kenyamanan, seperti menyediakan fasilitas dan peralatan penunjang keselamatan kerja, kebersihan tempat kerja, dan memaksimalkan moral pegawai di tiap kegiatan sehingga kinerja bakal meningkat. Senada dengan Mulyono Burhan (2022) yang memperjelas jika lingkungan kerja berakibat positif sangat penting kepada kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu dukungan manajemen berupa *leadership factors* (faktor kepemimpinan). Bahwa kepemimpinan berperan penting bagi para karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui sikap maupun perilaku pemimpin selama menjalankan tanggung jawab dan tugasnya terlebih yang berkaitan dengan pengaruh seorang pemimpin untuk mengerahkan agar karyawan berkinerja guna mencapai kinerja atau tujuan perusahaan. Agar dapat terwujud tujuan perusahaan maka seorang pemimpin harus mampu menciptakan dan menjaga keseimbangan ekspektasi karyawan dengan ekspektasi organisasi.

Sesuai penjabaran di atas, permasalahan pada penulisan artikel ilmiah ini ialah:

1. Apakah kompetensi memberi pengaruh ke kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja memberi dampak ke kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan memberi dampak ke kepuasan kerja?
4. Apakah kompetensi memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
5. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
6. Apakah kepemimpinan memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
7. Apakah kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
8. Apakah kepuasan bekerja memberi pengaruh ke kinerja pegawai?
9. Apakah kepuasan bekerja memediasi kompetensi pada kinerja pegawai?
10. Apakah kepuasan bekerja memediasi lingkungan kerja pada kinerja pegawai?
11. Apakah kepuasan bekerja memediasi kepemimpinan pada kinerja pegawai?

METODE

Dalam ulasan kali ini, penulis menggunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Metode pustaka menggunakan teori yang relevan dengan masalah penelitian dan jurnal-jurnal penelitian. Studi pustaka atau kepastakaan bisa dipahami sebagai rangkaian aktivitas terkait prosedur dalam mengumpulkan data, serta melakukan pembacaan atau pencatatan dan pengolahan bahan kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

George dan Jones (2007) dalam Donni Junni Priansa (2014) memperjelas faktor yang berakibat ke kepuasan kerja, seperti kepribadian, nilai, pengaruh social maupun kondisi kerja. Kepribadian memengaruhi pemikiran maupun perasaan seseorang terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang positif dan negatif. Perseorangan yang agresif dan berdaya saing bakal mempunyai sasaran berupa kepuasan kerja yang tinggi dibanding seseorang karyawan yang santai dan tenang.

Ester Manik (2014) menuturkan jika kompetensi paramedis berakibat ke kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, tetapi memengaruhi cukup kecil. Paeyanto (2017) memperjelas jika kepuasan kerja bisa dijadikan variabel intervening bagi kompetensi yang memengaruhi kinerja. Putra (2012) menyebut jika masing-masing pihak mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Atas dasar itulah, dalam pembentukan tingkat kepuasan kerja yang baik, perusahaan memerlukan tindakan supaya pegawai bisa memperoleh kenyamanan

setiap menjalankan pekerjaan dengan baik. Kompetensi SDM (kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan sikap) yang tinggi bisa menghasilkan kinerja yang sama baiknya, maka memberikan kepuasan bagi karyawan.

Lingkungan Kerja Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

George dan Jones (2007) dalam Donni Junni Priansa (2014) memperjelas faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti nilai, kepribadian, pengaruh sosial maupun kondisi kerja. Pembentukan kondisi kerja berasal dari pekerjaan tersebut, rekan kerja, pengawas, karyawan tingkat rendah, kondisi fisik, kewenangan, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, jenis tugas maupun kondisi kerja.

Faktor yang berpengaruh ke kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan kerja dan motivasi (Wuwungan, dkk 2017). Bayu Dwilaksono Hanafi (2107) menyebut lingkungan kerja berakibat positif dan penting kepada kinerja pegawai yang termediasi oleh kepuasan kerja. Sebab itulah, lingkungan kerja sebagai bermacam hal di lingkungan pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya selama menjalankan tugas. Lingkungan kerja berperan cukup vital dalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja acap dipahami sebagai kepuasan individu dengan pekerjaan. Selama bekerja, manusia wajib berinteraksi dengan tema kerja, pimpinan, memenuhi peraturan, dan standar kerja yang sering tidak ideal. Dalam penulisan artikel ini yang diulas adalah interaksi karyawan dengan atasan. Interaksi yang baik bisa terjadi apabila perusahaan dipimpin oleh seorang pemimpin yang demokratis sehingga memberikan kebebasan karyawan untuk berkreasi sesuai dengan tujuan organisasi sehingga karyawan berkepuasan kerja.

Pernyataan itu sama seperti karya ilmiah milik Silahul Mukmin (2021), menyebut jika gaya kepemimpinan berakibat cukup penting kepada kepuasan kerja. Ahmad Aswan Waruwu (2018) mempertegas kepemimpinan berakibat positif dan penting kepada kepuasan kerja.

Kompetensi Berakibat kepada Kinerja Pegawai

Keith Davis (Mangkunegara, 2006) memperjelas faktor yang memengaruhi kinerja ialah:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation}, \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation}, \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Secara psikologis, faktor kemampuan meliputi kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan *reality* (pengetahuan + kemampuan). Dengan kata lain, karyawan yang mempunyai IQ tinggi dan berpendidikan layak akan menempati jabatan yang sesuai sehingga pegawai itu tidak mengalami kendala dalam memperoleh kinerja terbaik. Berikutnya, faktor motivasi dibentuk melalui sikap seseorang dalam menghadapi kondisi kerja yang mengarahkan karyawan dalam berupaya memperoleh prestasi kerja secara optimal.

Kompetensi berakibat ke kinerja pegawai, antara lain, milik Siska Pristiningsih (2015) yang memperjelas jika kompetensi berakibat cukup penting ke kinerja pegawai. Karya ilmiah Muhammad Andi Prayogi (2019) mempertegas jika kompetensi berakibat cukup penting dan positif pada kinerja karyawan yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Dengan demikian apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan sebagai tanggung jawabnya, maka bakal memengaruhi ke kinerja pegawai tersebut.

Berbeda bila kian rendahnya kompetensi seorang pegawai, tentu berpengaruh ke penurunan kinerja.

Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Armstrong (1998) dalam Sopiya dan Etta Mamang Sangadji (2018 :352) menuturkan jika faktor yang berpengaruh ke kinerja ialah faktor sistem, yaitu faktor terkait prosedur kerja dan ketersediaan fasilitas. Lyta Lestary (2018) menyatakan jika lingkungan kerja maupun kinerja pegawai berhubungan positif, sedangkan lingkungan kerja berakibat ke kinerja pegawai. Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) dalam hasil penelitiannya memperjelas jika secara individual kompetensi berpengaruh ke kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja yang kondusif dan aman memberi peluang bagi pegawai untuk bekerja maksimal sehingga kinerjanya dapat mengalami peningkatan. Berbeda bila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak mampu menjamin keamanan, maka bisa menurunkan kinerja.

Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Armstrong (1998) dalam Sopiya dan Etta Mamang Sangadji (2018) menyebut jika faktor yang berakibat ke kinerja ialah faktor kepemimpinan, yaitu faktor terkait mutu dukungan dan arahan dari pemimpin, manajer, ataupun ketua kelompok kerja. Nicko Permana Putra (2013) menjelaskan bila kepemimpinan berakibat positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Indra Marjaya (2019) memperjelas jika kepemimpinan berakibat positif tidak penting kepada kinerja pegawai. John EHJ FoEh (2021) memperjelas jika kepemimpinan berakibat cukup penting kepada kinerja karyawan SK Lerik Kota Kupang.

Beracuan ke uraian tersebut, memperjelas jika kepemimpinan mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan atau kelompok agar bekerja sama atau berkinerja tinggi untuk pencapaian tujuan.

Kompetensi, Lingkungan Kerja maupun Kepemimpinan secara Serentak Memengaruhi Kinerja

Nurlaela Eva Puji Lestari (2018) melalui penulisan karya ilmiahnya menyebut jika motivasi, kompetensi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja secara serentak berakibat cukup penting ke kinerja. Chairul Anam (2018), secara serentak motivasi, kepemimpinan, kemampuan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja berakibat ke kinerja tenaga pendidik. Erni Aprida Hasibuan (2019) memperjelas jika kompetensi, lingkungan kerja, dan upah secara serentak berakibat ke kinerja ASN di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Meta Clara (2020) memperjelas kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja berakibat positif dan penting pada kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Kepuasan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Jacobs dan Solomon Spector (1997) memaparkan jika hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja akan meningkat ketika mendapat penghargaan. Dalam keadaan tersebut, karyawan yang berkinerja baik akan mendapat penghargaan sehingga bisa memunculkan rasa puas pada diri pegawai terhadap pekerjaan. Jacobs dan Solomon mendapati bila kinerja maupun kepuasan kerja berkaitan kuat saat perusahaan memberi pekerjaan dengan hasil yang baik.

Silahul Mukmin (2021) memperjelas jika kepuasan kerja berakibat cukup penting kepada kinerja karyawan. Ayu Desi Indrawati (2013) memperjelas bila kepuasan kerja berakibat signifikan dan positif kepada kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan apabila pegawai yang mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaan bakal memberikan kinerja tinggi dibanding pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja Memediasi Kompetensi pada Kinerja Pegawai

Handoko (Edy Sutrisno, 2019) menyebut jika kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menjamin rasa senang atau tidak senang pada diri pegawai selama mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merepresentasikan perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan bermacam hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja tidak benar-benar membuktikan secara krusial dalam memediasi kompetensi dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja (Edi Sugiono, 2021). Kepuasan kerja bisa memediasi kompetensi dalam memengaruhi kinerja (Titi Laras, 2021). Kajian itu memberi simpulan jika pegawai yang berpuas diri terhadap pekerjaan bakal memperlihatkan kinerja positif. Bahwa konsumen bakal berpuas diri apabila pegawai bisa memberikan kinerja yang lebih dari harapan konsumen, maka mereka akan membeli kembali produk/jasa itu.

Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai

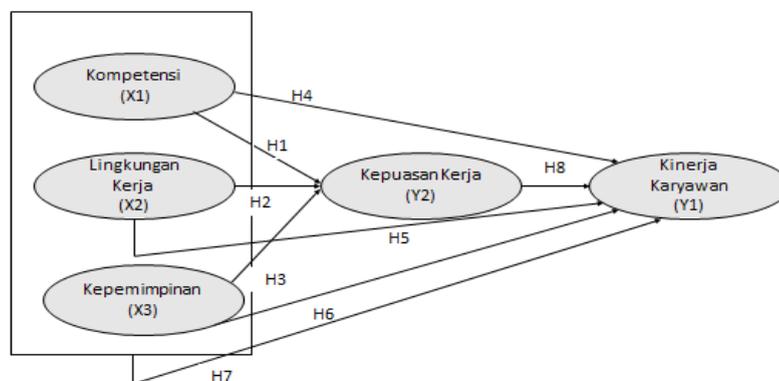
Tomy Sun Siagian (2018) menyebut jika kepuasan kerja tanpa mampu memperantarai lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Bayu Dwilaksono Hanafi (2017). Kepuasan kerja termediasi oleh lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pengukuran antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang termediasi oleh kepuasan kerja memberi hasil, yaitu memengaruhi cukup penting.

Kepuasan Kerja Memediasi Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai

Edi Sugiono (2021) memperjelas bila kepemimpinan berakibat positif maupun tidak langsung pada kinerja pegawai dari kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Silahul Mukmin (2021) menambahkan jika kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, mengingat nilai pengaruh tidak langsung di atas pengaruh langsung. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rofiliana, Lugas (2021). Tomy Sun Siagian (2018) mempertegas jika kepuasan kerja tanpa bisa memperantarai gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ahmad Aswan Waruwu (2018) memperjelas bila kepuasan kerja memperantarai kepemimpinan dengan kinerja secara individual.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pembahasan di atas, model kerangka berpikir dalam penulisan ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Beracuan penjelasan di atas, maka H1: Kompetensi memengaruhi kepuasan kerja; H2: Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja; H3: Kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja; H4: Kompetensi memengaruhi kinerja karyawan; H5: Lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai; H6: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; H7: Kompetensi, lingkungan kerja ataupun kepemimpinan secara serentak memengaruhi kinerja; H8: Kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai; H9: Kepuasan kerja memediasi kompetensi pada kinerja pegawai; H10: Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja pada kinerja pegawai; H11: Kepuasan kerja memediasi kepemimpinan pada kinerja pegawai.

Selain variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) maupun kepemimpinan (X3) yang berakibat ke kinerja tenaga kerja (Y1) atau kepuasan kerja (Y2) yang menjadi variabel mediasi masih ada bermacam variabel yang turut mempengaruhi kinerja pegawai atau kepuasan kerja, yakni budaya organisasi (X4), sarana prasarana (X5), kompensasi (X6), disiplin kerja (X7) dan motivasi (Y8).

KESIMPULAN

Beracuan teori, jurnal ataupun bahasan, maka rumusan hipotesis dalam karya ilmiah ini, seperti kompetensi berakibat ke kepuasan bekerja; lingkungan kerja berakibat ke kinerja pegawai kepuasan kerja; kepemimpinan berakibat ke kepuasan kerja; kompetensi berakibat ke kinerja pegawai; lingkungan kerja berakibat ke kinerja pegawai; kepemimpinan berakibat ke kinerja pegawai; kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berakibat ke kinerja pegawai; kepuasan kerja berakibat ke kinerja pegawai; kepuasan kerja mampu memediasi kompetensi pada kinerja karyawan; kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja dan kepemimpinan pada kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447-458.
- Donni Juni Priansa November 2014 *Perencanaan & Pengembangan SDM* Penerbit Alfa Beta Bandung;
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD SK Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275-292.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap

- kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148-159.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, 5(1), 100.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176-188.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Nasional, J. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Sopian*) Abstrak.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Rahman, D., Wahyu Lely, S., & Soleh, C. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia).
- Sedarmayanti, November 2011 *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* Penerbit Refika Aditama;
- Simanjuntak 17 Juli 2009 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;
- Sopiah, dan Sangadji, 2 Juni 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Penerbit Andi
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149.