

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI

Junaidi Junaidi¹

¹Univeritas Terbuka, n30029009@gmail.com

Corresponding Author: Junaidi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai variabel penelitian, sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dimana pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 6) lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 7) kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi

PENDAHULUAN

Sejalan dengan era otonomi daerah yang didasarkan pada UU No. 32 Tahun 2003 Tentang Pemerintah Daerah, saat ini dimana daerah mempunyai kewenangan yang luas untuk mengembangkan potensi daerah demi kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Untuk mengembangkan potensi daerah tidak terlepas dari adanya infrastruktur sarana dan prasarana daerah, serta sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang pekerjaannya.

Arah kebijakan dalam pembangunan tersebut di atas mengandung makna bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas pembangunan. Oleh karena itu, segala sesuatu prioritas dalam pembangunan diupayakan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai yang merupakan aparatur Negara diarahkan untuk lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan, sehingga dapat memberikan pelayanan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat. Sejalan dengan itu, perlu diupayakan penataan kewenangan

yang rasional diantara jajaran dan peringkat Aparatur Negara, sehingga terlaksana penyelenggaraan administrasi Negara yang bersih, berwibawa, efisien dan untuk mendukung program otonomi daerah yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan asset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam instansi tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing-masing individu. Namun dalam pelaksanaannya saat ini kinerja pegawai sering kali dipertanyakan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kerja sama serta kehadiran. Adapun yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja yaitu masih adanya sebagian pegawai yang kurang begitu memahami tugas pokoknya sehingga membuat hasil pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Sedangkan untuk pemanfaatan waktu sendiri masih adanya pegawai yang melakukan kerja tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan, serta adanya image bahwa faktor waktu biasanya tidak diperhitungkan sebagai unsur yang amat penting dan menentukan dalam pekerjaan pemerintah.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan pegawai rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014). Mathis dan Jackson (2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Selain itu Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A (2018) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa secara positif dan signifikan kepuasan kerjadapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak (Handoko, 2013). Karyawan yang mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuannya pada pekerjaan akan menjadi sangat puas dengan pekerjaan tersebut. Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kuantitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi (Wiarah, E.M, 2014)).

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) dapat diukur melalui hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian perusahaan terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika dalam suatu organisasi dapat

terbentuk hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian organisasi terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, maka akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan oleh organisasi agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sihalo, R.N., dan Siregar, H (2019), Lestary, L dan Harmon (2017), dan Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019), juga mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja optimal. Disamping dengan dituntutnya untuk memiliki lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, suatu instansi juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Soetrisno, A.P., dan Gilang, A (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Pada dasarnya kompetensi pegawai mengacu pada kompetensi teknis dan kompetensi non teknis (Walsh et al dalam Hutapea dan Thoha, 2012). Dimana kompetensi teknis terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta kemampuan menganalisis. Sedangkan untuk kompetensi non teknis terdiri dari pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas serta tingkat kemampuan membangun hubungan. Semua itu haruslah dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baikburuknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2012) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (*ability*); dan 2) Faktor motivasi. Menurut (rivai dan sagala, 2011) adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom (1997) dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; dan 3) Kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan menurut (Anwar Prabu, 2017), Kinerja karyawan dapat dinilai dari : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2012) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja; 8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Troter dalam Hakim (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Hutapea dan Thoha (2012) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Webster's Ninth New Collegiate Dictionary dalam Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Byars dan Rue dalam Hutapea dan Thoha (2012) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

- 1) Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
- 2) Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
- 3) Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi
- 4) Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

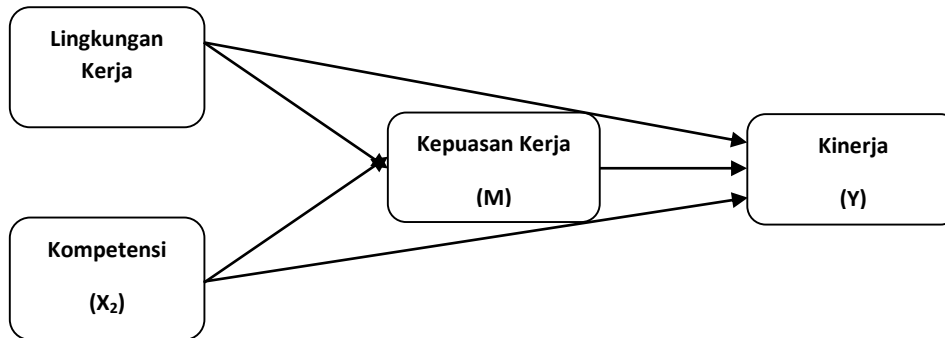
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2012). Robbins (2013) mengatakan: "Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima." Handoko (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*); 2) Perbedaan (*Discrepancies*); 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*); 4) Keadilan (*Equity*); dan 5) Komponen genetik (*Genetic component*). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah: 1) Kerja yang secara mental menantang; 2) Ganjaran yang pantas; 3) Kondisi kerja yang mendukung; 4) Rekan kerja yang mendukung; dan 5) Kesesuaian antara kepribadian pekerjaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2012). Berdasarkan tujuan penelitian, kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka kerangka analisis dalam penelitian ini disajikan dalam rangka membangun hipotesis sebagai berikut :

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadapkepuasan kerja.
- Kompetensi berpengaruh terhadapkepuasan kerja.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada dasarnya untuk melihat lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Serta ingin melihat pengaruh langsung lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maupun pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pengamatan menggunakan cakupan waktu bersifat *cross section/one shoot*, yang berarti informasi atau data yang diperoleh adalah hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu (Sugiyono, 2012). Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak mencapai seratus orang, maka semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Untuk menjawab semua hipotesis yang telah tersusun tersebut peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh informasi, kemudian memberikan tanggapan kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan serta memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat bersifat tertutup yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban dengan skala 1 sampai 5 sesuai dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan spesifikasi sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verivikatif dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai variabel penelitian (Ferdinand, 2014), dalam penelitian ini tentang lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis

berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji lingkungan kerjadankompetensisebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen yang dimediasi oleh kepuasankerjasebagai variabel intervening. Dimana pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2015), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

LingkunganKerjaTerhadapKepuasanKerja

Lingkungan kerja yang berjenis fisik maupun non fisik sangat mudah mempengaruhi semangat kerja karyawan yang sekaligus berdampak pula kepada kepuasan karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya. Namun, ketika lingkungan kerja yang disediakan tidak nyaman bahkan mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja, hal ini akan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Agdozo dkk dalam Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019) mengungkapkan bahwa sebagian besar staf merasa puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik. Lebih lanjut, Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.Sedangkan menurut Siagian (2012) Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi Terhadap KepuasanKerja

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Narimawati dalam Deswarta (2017)mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan (Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono., 2019). Kemudian penelitian Amador, L.B., Nicolas dan L.E. Villa dalam Deswarta (2017) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Jadi intinya bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing.

LingkunganKerjaTerhadapKinerja

Pegawai sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik.Organisasi harus mampu menerka bagaimana cara agar pegawai merasa nyaman dengan

lingkungan yang diberikan oleh organisasi. Bila organisasi gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawai, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Chandrasekar dalam Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya peralatan pelindung diri mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2017), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi. Kemudian menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian gaji yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

Kompetensi Terhadap Kinerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Sedarmayanti (2014) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai (Suharsaputra, 2012). Hal ini, didukung oleh penelitian empirik dari Dwiyantri, N.K.A., Heryanda, K.K., dan Susila, G.P.A.J. (2019), Deswarta (2017), Wiarah, E.M (2014), Soetrisno, A.P., dan Gilang, A (2018), dan Pramularso, E.Y (2018) bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja (Harini et al., 2020).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah (Colquit, LePine dan Wesson dalam (Masydzulhak et al., 2016). Selain itu beberapa penelitian yang dilakukan oleh Wiarah, E.M (2014), Deswarta (2017), dan Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019) juga mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwasanya jika tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja itu baik, maka dengan senantiasanya seseorang tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal demi tujuan organisasi.

Selain itu Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A (2018) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Artikel ini membahas variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Variabel-variabel ini sudah banyak diteliti sebelumnya di antaranya dari artikel:

- 1) Lingkungan Kerja: (Purba et al., 2017), and (Sardjijo & Ali, 2017)
- 2) Kompetensi: (Ansori & Ali, 2017), and (Ridwan et al., 2020).
- 3) Kepuasan Kerja: (Harini et al., 2020), (Masydzulhak et al., 2016), and (Silitonga et al., 2017), (Harini et al., 2020), (Masydzulhak et al., 2016), (Masydzulhak et al., 2016), (Mukhtar et al., 2016),
- 4) Kinerja Pegawai: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017) and (Agussalim et al., 2016).

Selain dari Lingkungan Kerja dan Kompetensi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai masih banyak faktor lainnya diantaranya adalah:

- 1) Budaya kerja: (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016)
- 2) Motivasi kerja: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), (Chauhan et al., 2019), (Aima et al., 2017), and (Masydzulhak et al., 2016).
- 3) Kepemimpinan: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017),
- 4) Pengetahuan: (Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), and (Toto Handiman & Ali, 2019).
- 5) Komitmen: (Limakrisna et al., 2016), (Harini et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto, Yanti, et al., 2017), and (Masydzulhak et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya adalah: 1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 4) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; 5) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; 6) Terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; dan 7) Terdapat pengaruh kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). *Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. *Remaja Rosdakarya*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Becker et al. (2006). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>

- Brata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of the Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Vol. XV, No. 2*.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta, Vol. 3 No. 1*.
- Dwiyanti, N.K.A., Heryanda, K.K., dan Susila, G.P.A.J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman enelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., (2015). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*, Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, R. W. (2006). *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Haedar, Saharuddin, dan Herlangga, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen, Vol. 02, No. 01*.
- Hair, J.F., Tomas, G.M.H., Ringle, Christian M., dan Marko Sarstedt (2017). *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Los Angeles: SAGE Publication.Ltd.
- Hafidhuddin, D dan Tanjung, H. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service)

- Hakim, L. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis* No. 2 Vol. 13
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2013). *Management personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Huda, N. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang). *Jurnal Repository Universitas Widyagama Malang*.
- Hutapea, P., dan Thoah, N. (2012). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2012). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada SP Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen) Vol. 3, No. 1*.
- Lastanti, S. H. (2005). Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi* Vol.5 No.1 April 2005. Hal 85-97.
- Lestary, L dan Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Mangkunegara, A.A.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Pramularso, E.Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta Vol II, No. 1*.
- Robbin, P. S. (2013). *Perilaku organisasi: Konsep dan kontroversi aplikasi*. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson: Education Limited.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ryananda, A.G., Bagia, W., Dan Suarmanayasa, I.N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 8, No. 2*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- rivai dan sagala. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. *Rekrutmen*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Riyanto, S., Yanti, R. R., & Ali, H. (2017). The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative

- (KOPMA UNJ) Management. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Sedarmayanti. (2017). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA. In *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. In *FE UI*.
- Sarwoto. (2012). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sentoso, S.P. (2011). *Model manajemen sumber daya manusia indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sihaloho, R.N., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume 9 Nomor 2*.
- Sitorus, M., Manalu, T., dan Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah: Jurnal Ekonomid dan Bisnis, Vol. 1, No. 19*.
- Soetrisno, A.P., dan Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume VIII Nomor 1*.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabet
- Suharsaputara, U. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemend an Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supangat, A. (2012). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Umar, H. (2012). *Metode riset bisnis: dilengkapi contoh proposal dan riset bidang manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Wiarah, E.M. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis i Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2.*
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, M., Musadieg, M.A., dan Nurtjahjono, G.E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 16 No. 1.*