

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESRA PROVINSI JAWA BARAT

¹ Asep Achjar Adimihardja, ² Barkah Rosadi

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

Correspondent author: barkah.rosadi@stiabandung.ac.id

Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Abstract

In every organization, the performance shown by employees is a determining factor for the success of the organization. This study aims to identify the determinants of employee performance, by looking at the role of job characteristics, employee competence, and work environment. This study uses a quantitative approach with a survey as a data collection tool. The population of this study were employees of the Welfare Bureau of West Java Province, with a total of 76 respondents. The data obtained were analyzed by multiple regression analysis through SPSS software. The results of this study indicate that the performance of employees of the Welfare Bureau of West Java Province is influenced by job characteristics, employee competence, and their work environment. This research can be input for decision makers in the Welfare Bureau of West Java Province to consider factors that can improve employee performance.

Keywords: Employee Competence; Employee Performance; Job Characteristics; Work Environment

Abstrak

Dalam setiap organisasi, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor determinan dari kinerja pegawai, dengan melihat peran dari karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan, dan lingkungan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei sebagai alat pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah karyawan Biro Kesejahteraan Provinsi Jawa Barat, dengan jumlah responden sebesar 76 orang. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi berganda melalui software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan jika kinerja pegawai Biro Kesejahteraan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan, dan lingkungan pekerjaan mereka. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak pembuat keputusan di Biro Kesejahteraan Provinsi Jawa Barat untuk mempertimbangkan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Keywords: Karakteristik Pekerjaan; Kompetensi Karyawan; Kinerja Pegawai; Lingkungan Pekerjaan

PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja pegawai merupakan hasil dari proses yang kompleks serta dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti internal dan eksternal (Jufrizen, J, 2021; Sihaloho, R., & Siregar, H, 2020). Kinerja pegawai menjadi penilaian instansi dalam pencapaian prestasi kerja pegawai dan dikaitkan dengan pencapaian tujuan instansi jangka pendek dan jangka panjang (Djunaedi, R. N., & Gunawan, L, 2018). Kinerja pegawai yang baik menjadi harapan setiap instansi untuk mempekerjakan pegawai tersebut (Imanirrahma, S, 2017) Menurut Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018) Jika kinerja pegawai baik, maka tujuan organisasi akan mudah tercapai. Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia karena merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan hingga evaluasi, mampu memiliki sumber daya lain (modal, metode dan mesin (Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh, 2021). Tuntutan untuk menerapkan tata kelola yang baik, yang menuntut setiap organisasi publik untuk dapat bertindak cepat, bertanggung jawab, transparan dan bertanggung jawab, hanya dapat dipenuhi dengan mempekerjakan karyawan yang profesional (Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S, 2021) Oleh karena itu, sumber daya manusia organisasi pemerintah tidak dapat dianggap hanya sebagai alat organisasi, tetapi harus dijadikan sebagai sumber daya yang paling penting (Oktavian, R. F, 2022). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya manusia harus dipilih, dipelihara, dan dikembangkan dengan baik (Anwar, A, 2021). Sumber daya manusia sebagai aset terpenting organisasi juga menjadi persyaratan pada Biro Kesejahteraan Provinsi Jawa Barat. Persyaratan manajemen sumber daya manusia diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UU ASN disusun untuk menjamin perlindungan PNS sebagai profesi yang bertanggung jawab atas terselenggaranya kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta terselenggaranya pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Setiap organisasi harus meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memenuhi standar kerja yang disyaratkan oleh institusi itu sendiri. Satu hal yang diperlukan untuk kinerja yang memuaskan adalah adanya karakteristik pekerjaan yang tepat dan jelas (Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S, 2022). Menurut Meilina, R. (2016) Karakteristik pekerjaan yang terarah diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu membentuk karakteristik pekerjaan yang harus dapat dikelola dengan baik, dalam artian sesuai dengan karakteristik karyawan. Astutik, M., & Priantono, S. (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan

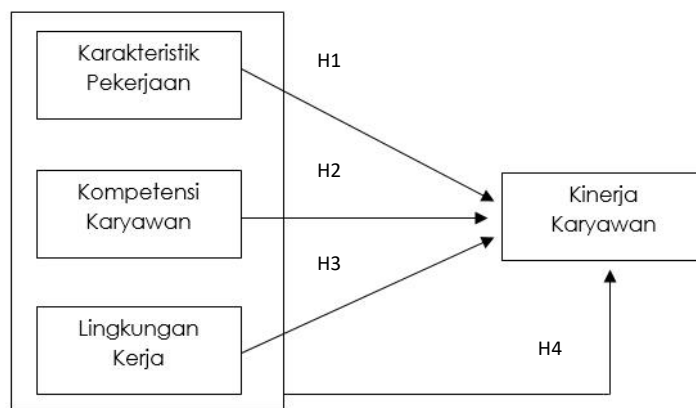
karyawan adalah salah satu faktor yang bisa kinerja karyawan sehingga dapat mencapai kesuksesan di organisasinya.

Selain faktor karakteristik pekerjaan, seorang karyawan akan dapat mencapai kinerjanya apabila ia memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Dalam literatur HRM, kompetensi SDM dilihat sebagai seperangkat kemampuan karyawan yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas (Soetrisno, A. P., & Gilang, A, 2018). Djaya, S. (2021) menam-bahkan bahwa selain ketiga aspek tersebut, kompetensi karyawan juga mencakup ke-mampuan untuk menangkap peluang. Menurut Muslimat, A (2020) pengetahuan, keterampilan, dan ka-pabilitas yang dimiliki karyawan dapat membantu memahami tugas yang menjadi tanggung jawab mereka di organisasi. Karyawan yang bekerja di suatu bagian perlu memiliki pengetahuan atas apa yang ia kerjakan, sehingga hasil kerjanya menjadi efektif (Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N, 2018). Selain itu, karyawan juga harus memiliki keterampilan dalam bekerja, me-mahami kondisi atau lingkungan tempat kerjanya, dan bertindak sesuai budaya yang ada (Irmayanti, P. A, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan jika kinerja adalah hasil dari adanya pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang dimanfaatkan oleh karyawan dalam bekerja (Anjani, A, 2019). Dengan adanya kompetensi ini, karyawan akan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.

Menurut Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018) kompetensi adalah aset tidak berwujud yang perlu untuk dikelola dan dijaga oleh perusahaan. Suristya, K (2021) menyebutkan bahwa karyawan yang kompeten dalam perusahaan akan memiliki kinerja yang tinggi, unggul dan tampil maksimal. Namun Ismail (2021) menyatakan hal ini tidak akan dapat direalisasikan apabila lingkungan dimana ia bekerja tidak kondusif. Lingkungan kerja merupakan situasi dimana pekerjaan dilakukan dalam suasana yang dapat memberikan motivasi dan kenyamanan bagi karyawan. Menurut Arief, M. Y (2021) lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada disekitar karyawan selama bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Secara umum, organisasi tumbuh secara dinamis sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan, baik internal ataupun eksternal. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya (Nabawi, R, 2019). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa studi yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayat, R, 2021) sedangkan pada penelitian Kurniawan (2020) kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mencoba menguji faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai determinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pegawai biro kesra provinsi jawa barat.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode eksplanatory untuk mencari pengaruh antar variabel. Populasi penelitian ini adalah karyawan Biro Kesejahteraan Provinsi Jawa Barat, dengan jumlah responden sebesar 76 orang. Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari pengetahuan (x1), kompetensi sdm (x2), lingkungan kerja (x3) dan kinerja karyawan (Y). Menurut Sekaran (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Pengukuran Variabel

Berdasarkan kerangka penelitian pada Gambar 1, penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Pada variabel bebas, variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan 5 item, yang dikembangkan dari penelitian Evelyne et al. (2018). Kompetensi karyawan diukur dengan 7 item dari penelitian Deci & Ryan (2000). Kemudian, lingkungan kerja (X3) diukur oleh 6 item yang diadopsi dari penelitian Pawirosumarto et al. (2017). Sementara, pada variabel terikat, kinerja karyawan diukur dengan 7 item dari penelitian Choudhary et al. (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Profil Responden		Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	63
	Wanita	27
Umur	Kurang dari 20 tahun	5
	20-30 tahun	16
	30-40 tahun	36
	Lebih dari 40 tahun	43

Lama bekerja	2 sd 5 tahun	11
	5 sd 7 tahun	13
	7 sd 10 tahun	56
	Lebih dari 10 tahun	20

Sumber: pengolahan data, 2022

Berdasarkan pada tabel 1, hasil dari penelitian ini menemukan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 63% jika dibandingkan dengan perempuan. Sedangkan pada kategori berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada rentang umur 30-40 tahun. Dan terakhir berdasarkan pada lama bekerja, mayoritas responden lebih mendominasi antara 7-10 tahun.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, artinya seluruh pernyataan pada kuisisioner harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung (Pearson Correlation) memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai r tabel. Dari nilai df dengan rumus $N-2$, dimana N merupakan jumlah responden, maka diperoleh df sebesar 74 dan nilai r tabel sebesar 0.2257. Pada penelitian ini, variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai r hitung dengan rentang antara 0,412 – 0,688. Variabel Kompetensi Karyawan memiliki nilai r hitung dengan rentang antara 0,717 – 0,849. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung dengan rentang antara 0,474 – 0,858. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung dengan rentang 0,666 – 0,934. Dari seluruh hasil r hitung yang didapat, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, maka dari itu seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid untuk dilakukan pengujian.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	X1.1	0.412	0.2257	Valid
	X1.2	0.688	0.2257	Valid
	X1.3	0.632	0.2257	Valid
	X1.4	0.668	0.2257	Valid
	X1.5	0.656	0.2257	Valid
Kompetensi Karyawan (X2)	X2.1	0.737	0.2257	Valid
	X2.2	0.717	0.2257	Valid
	X2.3	0.792	0.2257	Valid
	X2.4	0.772	0.2257	Valid
	X2.5	0.849	0.2257	Valid
	X2.6	0.822	0.2257	Valid
	X2.7	0.848	0.2257	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.474	0.2257	Valid
	X3.2	0.811	0.2257	Valid
	X3.3	0.858	0.2257	Valid
	X3.4	0.795	0.2257	Valid
	X3.5	0.548	0.2257	Valid
	X3.6	0.779	0.2257	Valid
Kinerja	Y.1	0.891	0.2257	Valid

Karyawan (Y)	Y.2	0.666	0.2257	Valid
	Y.3	0.910	0.2257	Valid
	Y.4	0.934	0.2257	Valid
	Y.5	0.930	0.2257	Valid
	Y.6	0.712	0.2257	Valid
	Y.7	0.779	0.2257	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa angguh item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran atau penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan tingkat signifikan sebesar 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai lebih tinggi dari tingkat signifikan 0,60, maka dengan ini item pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau angguh untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian.

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel	Cronabch's Alpha	Kriteria	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.679	0.600	Reliabel
Kompetensi Karyawan	0.892	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.811	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.928	0.600	Reliabel

Sumber: pengolahan data, 2022

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Data dapat disebut berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorv-Smirnov menunjukkan hasil data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0,200 > 0,05$.

Tabel 4. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34970651
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.043
	Positive	.039
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: pengolahan data, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi sempurna antara seluruh variabel bebas dalam penelitian. Suatu data dikatakan mengalami gejala multikolinieritas jika memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dari hasil pengujian, Nilai VIF dari seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya data yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan	0,522	1,914
Kompetensi Karyawan	0,385	2,599
Lingkungan Kerja	0,430	2,323

Sumber: pengolahan data, 2022

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pada pengujian ini nilai koefisien determinasi pada Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,567. Artinya Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebanyak 43,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian. Nilai koefisien determinasi untuk hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji koefisien determinasi

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0.585	0.567

Sumber: Pengolahan data, 2022

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan persamaan regresi $Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$

Dimana:

a : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi X1

β_2 : Koefisien Regresi X2

β_3 : Koefisien Regresi X3

X1 : Karakteristik Pekerjaan

X2 : Kompetensi Karyawan

X3 : Lingkungan Kerja

Tabel 7. Uji regresi berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	1.149	0.134	8.575	0.000
Karakteristik Pekerjaan	0.345	0.124	2.782	0.005
Kompetensi Karyawan	0.261	0.100	2,610	0,008
Lingkungan Kerja	1.297	0.175	7.407	0.000

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi bahwa:

- Jika Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka Nilai Kinerja Karyawan sendiri sebesar 1,149.
- Karakteristik Pekerjaan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345.
- Kompetensi Karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,261.
- Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,297.

Dari variabel independen yang diteliti, diketahui bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan.

Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Suatu hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel.

Dari hasil pengujian dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- Karakteristik Pekerjaan memiliki nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Artinya H1 diterima, yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Kompetensi Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Artinya H2 diterima, yaitu Kompetensi Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya H3 diterima, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Uji hipotesis parsial

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	1.149	0.134	8.575	0.000
Karakteristik Pekerjaan	0.345	0.124	2.782	0.005
Kompetensi Karyawan	0.261	0.100	2.610	0,008
Lingkungan Kerja	1.297	0.175	7.407	0.000

Sumber: Pengolahan data, 2022

Uji Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji f atau Anova. Pada pengujian ini, hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai f hitung $> f_{table}$. Nilai f_{table} pada pengujian ini adalah 2,732. Nilai F hitung dalam pengujian ini sebesar 33,766 $> 2,732$ dan nilai Sig. sebesar 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Artinya Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Uji hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1996,412	3	665,471	33,766	.000 ^b
	Residual	1418,996	72	19,708		
	Total	3415,408	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi

Sumber: Pengolahan data, 2022

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut pada kinerja pegawai. Setelah dilakukan penelitian ini, maka hasil penelitian dapat tercapai, karena ditemukannya hubungan yang signifikan. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan serta pengujian koefisien determinasi, maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja karyawan pada biro kesra provinsi jawa barat. Dalam penelitian ini, tanggapan responden pada karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan lingkungan pekerjaan memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Sebagian responden menyatakan setuju bahwa karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja dapat menentukan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah, bahwa setiap perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik serta mengembangkan kompetensi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan

kompetensinya sehingga karyawan dapat menjalankannya dengan baik dan berkualitas. Sebagaimana yang ditemukan pada hasil penelitian ini, faktor kompetensi karyawan merupakan yang tertinggi dan dapat menjadi salah satu penentu dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian penelitian ini memiliki kontribusi dalam menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dibangun serta menambah wawasan dalam konteks manajemen sumber daya manusia pada sektor publik.

REFERENSI

- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>.
- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUSAN KERJA KARYAWAN PT. INDAH PLYWOOD BONDOWOSO. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 138. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.997.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>.
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Djaya, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI KOMPENSASI. *Buletin Studi Ekonomi*, 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 400–408.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- 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>.
- Ismail Hajiali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>.
- Imanirrahma, S. (2017). HUMAN CAPITAL IN ISLAMIC BANK AND ITS EFFECT ON THE IMPROVEMENT OF HEALTHY ORGANIZATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal for Quality Research*, 11(4).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114. Retrieved from <https://ojs3.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1702>.

- Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK SWASTA DI BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 78–83. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.1033>.
- Meilina, R. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN BRI KEDIRI. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.32>.
- Muslimat, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 39–46.
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 273–281. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JMBS UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/jmbs.v8i1.32584>.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>