

**PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

NAMA : NICKI ASTRIA
NPM : 235041017
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

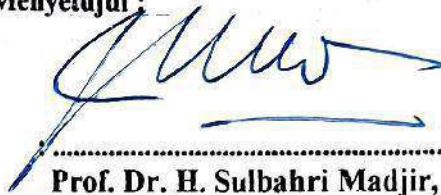
Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

Nama : NICKI ASTRIA
NPM : 235041017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 24/8/24 Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM
NIDN : 0016035101

Tanggal 10/8/24 Pembimbing II



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 28/8/24

Ketua Program Studi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 28/8/24

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti

Nama : NICKI ASTRIA
NPM : 235041017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM
NIDN : 0616035101

Tanggal

13/9/24

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

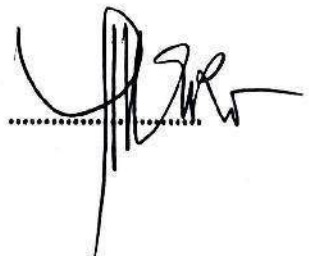
1. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

7/9/24



2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

7/9/24



Mengetahui :



Dekan FEB

Dr. May. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NICKI ASTRIA
NPM : 235041017
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulis ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2024

Yang Menyatakan,



NICKI ASTRIA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan dan Karunia-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”** ini dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Direktur Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.
6. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM., selaku Pembimbing I yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

8. Komisi Penguji Tesis atas segala masukan dan sarannya yang berguna dalam membenahan Tesis ini.
9. Para dosen dan Staf yang telah banyak membantu penulis baik selama masa perkuliahan sampai penyusunan Tesis ini.
10. Suamiku tercinta dan anak-anakku tersayang yang selalu menjadi *support system* terbesar dalam mencapai gelar Magister Manajemen.
11. Rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen Angkatan 50, bersama kalian studi ini sangat berkesan, yang saling mendukung, memotivasi demi selesainya studi ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Semoga Allah SWT dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, September 2024

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

NICKI ASTRIA

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tridianti Palembang, Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Metode Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif-korelasi untuk menilai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 93 orang yang diambil dari total populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $6,016 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 \leq 0,05$. Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,613 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 \leq 0,05$. Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,431 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,001 \leq 0,05$. Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $2,181 \geq 1,96$ dan nilai *P-Value* sebesar $0,030 \leq 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,689, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompetensi dan Fasilitas Kerja) sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,729 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci : Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OFFICE OF MUSI BANYUASIN REGENCY WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

NICKI ASTRIA

Magister of Management, Tridianti University, Palembang, Indonesia

This research aims to understand and analyze the influence of Competence and Work Facilities on Job Satisfaction and their implications for Employee Performance, both directly and indirectly. The research method was conducted quantitatively using a descriptive-correlational study type to assess the relationships between the variables studied. The study was conducted with a valid sample of 93 individuals taken from the total population. In this study, the researcher used saturation sampling, a technique where the entire population is used as the research sample. The data analysis used in this research was performed using the Structural Equation Model (SEM) method, operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that Competence (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z), as shown by a T-Statistic value of $6.016 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.000 \leq 0.05$. Work Facilities (X2) have a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z), as shown by a T-Statistic value of $3.613 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.000 \leq 0.05$. Competence (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as shown by a T-Statistic value of $3.431 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.001 \leq 0.05$. Work Facilities (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as shown by a T-Statistic value of $2.181 \geq 1.96$ and a P-Value of $0.030 \leq 0.05$. The R² value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.689, which indicates that Job Satisfaction can be explained by the exogenous latent variables (Competence and Work Facilities) by 68.9%, while the remaining 31.1% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Performance is 0.729, which indicates that Performance can be explained by the exogenous variables by 72.9%, while the remaining 27.1% is explained by other variables not included in the study.

Keywords: *Competence, Work Facilities, Job Satisfaction, Performance*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
2.1. Kajian Pustaka	13
2.1.1. Kinerja Pegawai	13
2.1.1.1. Definisi Kinerja Pegawai	13
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2. Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.2. Manfaat Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3. Kompetensi	21
2.1.3.1. Definisi Kompetensi	21
2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	22
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	24

2.1.4.	Fasilitas Kerja	25
2.1.4.1.	Definisi Fasilitas Kerja	25
2.1.4.2.	Karakteristik Fasilitas Kerja	26
2.1.4.3.	Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja	26
2.2.	Hasil Penelitian yang Relevan	27
2.3.	Kerangka Berfikir	31
2.4.	Hipotesis Penelitian	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1.	Tempat Penelitian	36
3.1.2.	Waktu Penelitian	36
3.2.	Desain Penelitian	37
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
3.3.1.	Populasi	37
3.3.2.	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1.	Sumber Data	39
3.4.2.	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.	Variabel dan Definisi Operasional	41
3.6.	Teknik Analisis Data	46
3.6.1.	Analisis Data Deskriptif	47
3.6.2.	Analisis Inferensial	48
3.6.3.	Analisis Outer Model	51
3.6.4.	Analisis Model Struktural (Inner Model)	53
3.6.5.	Analisis Jalur (Path Analysis)	53
3.7.	Hipotesis Statistik	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1.	Hasil Penelitian	57
4.1.1.	Karakteristik Responden	57
4.1.2.	Analisis Statistik Deskriptif	60

4.1.3. Analisis Statistik Inferensial	65
4.1.3.1. Menilai Outer Model atau Measurement Model	66
4.1.3.2. Pengujian Inner Model	73
4.1.4. Pengujian Hipotesis	75
4.1.5. Uji Mediasi	81
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Implikasi.....	89
5.3. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023	5
Tabel 1. 2 Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan/Bimtek Tahun 2022-2023	7
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	27
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3. 2 Demografi Pegawai	38
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	42
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Z)	43
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi (X1)	45
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Fasilitas Kerja (X2)	46
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic	56
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	60
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	61
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	61
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja.....	62
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja	64

Tabel 4.10 Outer Loadings (Measurement Model)	68
Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)	69
Tabel 4.12 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.14 Nilai R-Square (R^2)	73
Tabel 4.15 Hasil F^2	75
Tabel 4.16 Direct Effect	76
Tabel 4.17 Indirect Effect.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 3.1 Hubungan Struktural X1, X2 dan Z terhadap Y.....	55
Gambar 4.1 Full Model setelah Dikalkulasikan.....	67
Gambar 4.2 Hasil Uji T-Statistik antar Variabel.....	78
Gambar 4.3 Analisis Mediasi menurut Hair et al. (2017)	82
Gambar 4.4 Original Sample Direct Effect.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	95
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner	99
Lampiran 3 Proses Smart PLS Full Model setelah Dikalkulasi	107
Lampiran 4 Data Outer Loading	107
Lampiran 5 Average Variance Extracted (AVE).....	109
Lampiran 6 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	109
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	110
Lampiran 8 Nilai R-Square (R^2)	111
Lampiran 9 Hasil F^2	111
Lampiran 10 Data Direct Effect	111
Lampiran 11 Data Indirect Effect.....	111
Lampiran 12 Hasil Uji T-Statistic	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Dalam melaksanakan perannya, pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal (Adisasmita, 2012).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi (Rivai, 2015 : 309). Kinerja merupakan masalah penting bagi organisasi. Kinerja yang bagus diperlukan dalam setiap kerjasama ASN dalam mencapai

tujuan organisasi. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu yang sesuai dengan standar organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Apabila para pegawai bekerja dengan baik dan maksimal maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap organisasi tersebut (Sakarina et al., 2024).

Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan yang hendak dicapai dari suatu organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dapat diukur dengan kinerja organisasi yang ditentukan oleh kinerja dari masing-masing pegawai. Standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi terhadap pegawai digunakan untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila pegawai berhasil mencapai hasil kerja tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan kepadanya. Kinerja yang baik juga diiringi dengan kompetensi yang memadai pada setiap pegawai.

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja individu pegawai maupun kinerja dari suatu organisasi secara keseluruhan. Untuk tercapainya suatu efektivitas dan efisiensi di dalam suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang optimal. Pengembangan kompetensi bagi pegawai sangat diperlukan dalam rangka untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas dan jabatannya secara kompetitif dalam rangka untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan sebuah pekerjaan dan tugas yang didasari dari keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap

kerja (Wibowo, 2017). Kompetensi berhubungan langsung dengan posisi pekerjaan yang akan dituju. Para calon karyawan diharapkan memiliki kompetensi tertentu untuk memilih posisi pekerjaan yang diinginkan. Kompetensi memiliki hubungan sangat erat dengan kinerja, apabila seorang karyawan ingin meningkatkan kinerjanya maka ia harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Oleh karena itu, kompetensi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Fasilitas kerja yang memadai dan sarana prasarana dengan kondisi yang baik dan layak pakai serta terpelihara dengan baik dan benar akan membantu kelancaran proses pegawai dalam bekerja. Fasilitas yang lengkap dan memadai adalah salah satu pendorong pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam kegiatan organisasi berbentuk fisik, dan dipakai dalam aktivitas normal organisasi, fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan dan memberikan manfaat untuk masa mendatang. Menurut (Hasibuan, 2012) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Selain kompetensi dan fasilitas kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja (Darma et al., 2018). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2015 : 475). Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal

tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap hasil pekerjaannya dan juga pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat mencapai kinerja yang produktif dan efisien.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan hubungan yang terjadi antar rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, kompensasi, hubungan sosial dan lain sebagainya. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Seorang pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan dapat membuat kinerja menjadi lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Berkaitan dengan tugas pokok serta fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin sebagai salah satu lembaga pemerintahan daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi yang teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Terdapat beberapa masalah terkait kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini terlihat dari segi kualitas pekerjaan yang masih belum optimal, dimana masih ditemukannya pegawai yang

belum bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* atau *inspection manual*. Dari segi kuantitas pekerjaan juga belum sepenuhnya optimal, terlihat bahwa masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target serta seringnya menunda-nunda pekerjaan. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut mempengaruhi capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. Tabel berikut menunjukkan capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023

No.	Program	Indikator Program	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase kelancaran Administrasi, Keuangan dan Operasional Perkantoran	100%	100%	100%
2.	Program Pengelolaan Sumber Daya Air	Persentase Jaringan Irigasi dalam Kondisi Baik	55%	48%	87,49%
3.	Program Penyelenggaraan Jalan	Persentase Panjang Jalan dalam Kondisi Mantap	68,62%	59,37%	86,51%
4.	Program Pengembangan Jasa Konstruksi	Persentase Tenaga Konstruksi yang terlatih dan bersertifikat	35%	5,5%	15,71%
5.	Program Penyelenggaraan Penataan Ruang	Persentase Ketaatan dan Kesesuaian Pemanfaatan Ruang	79%	77%	97,46%
6.	Program Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan	Persentase Lampu Jalan dalam Kondisi Baik	87,53%	87,02%	99,41%

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei diketahui ada beberapa faktor penyebab atau fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu adanya masalah kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan dimana kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Staf Penataan ruang dimana kompetensi seharusnya yaitu pendidikan Perencanaan Wilayah dan Kota/Planologi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain, jabatan arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin menuntut para pegawai untuk dapat mengerti dan memahami atas pekerjaannya sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Kompetensi yang tidak merata dan berimbang yang dimiliki oleh setiap pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin juga dapat mempengaruhi kinerja yang diharapkan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam rangka pengembangan kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin adalah dengan melalui pendidikan dan atau pelatihan kepada setiap pegawai. Namun, dari data tahun 2022-2023 terjadi penurunan jumlah SDM yang mengikuti pendidikan/pelatihan, hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan/Bimtek Tahun 2022-2023

No.	Jenis Pelatihan	Penyelenggara	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan	
			2022	2023
1.	Pelatihan Pembangunan Jalan	Politeknik Sriwijaya Palembang	15	3
2.	Pelatihan GIS Dasar	IARG Bandung	5	-
3.	Pelatihan Drone	IARG Bandung	3	-
4.	Bimbingan Teknis Implementasi SIPD	Kementerian Dalam Negeri	5	2

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin, 2024

Kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, pekerjaan, minat, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai serta kompleksitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sering tidak diperhitungkan ketika akan menempatkan pegawai pada jabatan dan tugas tertentu. Pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu yang tidak memiliki kompetensi yang cukup, tentu saja akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat membuat kinerjanya juga menjadi tidak baik dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kompetensi yang belum memadai ini juga memicu rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mencapai kinerja pegawai yang baik.

Selain kompetensi masalah fasilitas kerja masih dikeluhkan pegawai karena pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, contohnya masih minimnya jumlah alat GPS untuk keperluan survei lapangan, minimnya alat uji

mutu beton sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan di lapangan dan fasilitas peralatan kantor lainnya, seperti laptop/PC dengan spesifikasi tinggi serta printer.

Selain masalah kompetensi dan fasilitas kerja, terjadi masalah kepuasan kerja yaitu hubungan dengan rekan yang kurang terjalin dengan baik. Pegawai kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dan pegawai tidak mau saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Contohnya saat ada pegawai yang tidak bekerja maka pegawai yang lain tidak mau membantu mengerjakan tugas dari pegawai bersangkutan.

Kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin masih cukup rendah. Hal ini dapat terlihat dari interaksi sosial yang kurang dilakukan di antara pegawai yang berbeda seksi atau bagian yang belum terjalin dengan cukup baik. Faktor psikologis pegawai yang berhubungan dengan kondisi minat atas suatu pekerjaan, ketenteraman dan sikap terhadap pekerjaan juga membuat tingkat kepuasan setiap pegawai menjadi berbeda. Selain itu, kepuasan kerja atas pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai atas kemampuan kerjanya dan keberhasilan pegawai akan sesuatu hal masih belum terlihat secara jelas yang akan membuat pegawai tidak menunjukkan prestasi kerjanya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai, dimana kuantitas dan kualitas pegawai belum sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan.
2. Masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup, dilihat tingkat pendidikan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.
3. Minimnya fasilitas pendukung dalam melakukan aktivitas juga dijumpai, seperti ketersediaan fasilitas kendaraan, fasilitas survei lapangan, fasilitas uji mutu beton, fasilitas ruangan, fasilitas pengarsipan, fasilitas komputer/laptop belum mampu mendukung sepenuhnya aktivitas pekerjaan pegawai yang semakin meningkat.
4. Masih rendahnya kepuasan yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja.
5. Tanggung jawab terhadap tugas pokok pekerjaannya belum di laksanakan secara optimal dan penerapan *standard operational procedure* (SOP) pada kegiatan kerja sehari-hari yang belum optimal.
6. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya profesionalisme pegawai menyebabkan banyak tugas yang menuntut penyelesaian secara cepat dan tepat namun hasilnya sering terlambat dan tidak memuaskan.
7. Penurunan motivasi yang menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

8. Kompensasi yang terbatas pada Gaji dan TPP, rendahnya biaya perjalanan dinas serta tidak adanya honor kegiatan membuat pegawai kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan pengawasan.
9. Kurangnya kerjasama antar sesama pegawai, tidak ada komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi tidak lancar.
10. Belum terciptanya lingkungan kerja yang baik, seperti meja kerja yang terlalu berdekatan dan sirkulasi udara yang kurang baik.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin?

4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

1.6. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Instansi

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh instansi, memberikan saran untuk instansi dan

membantu pihak manajemen agar dapat meningkatkan pengendalian internal serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, memberikan rekomendasi kebijakan kepada manajemen dibidang Sumber Daya Manusia/bagian Kepegawaian dalam kegiatan operasional instansi demi kelancaran pelaksanaan kegiatan serta pencapaian tujuan instansi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode dan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dapat melatih untuk menganalisa masalah yang ada di dalam sebuah instansi serta cara menanganinya.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bertujuan untuk dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, S. A. (2012). *Perencanaan Infrastruktur Transportasi Wilayah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA REKTORAT UIN ALAUDDIN MAKASSAR. *YUME : Journal of Management*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Balaka, Muh. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, Na. (2023). *Analisis Data Panel dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Economic Education Analysis Journal PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SE KABUPATEN BATANG Info Artikel. In 433 *EEAJ* (Vol. 6, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN SEKECAMATAN MUARA BULIAN KABUPATEN BATANG HARI. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 3(2), 170–178.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Firmansyah. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KJPP ABDULLAH FIANTORO & REKAN. *Jurnal Perspektif, Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 1(3).
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., Della, D., Putri, A., & Artikel, I. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (TANJUNG MORAWA MEDAN) PRODUKSI KELAPA SAWIT* (Vol. 5). <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Hair, J. F., Hut, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition). Sage Publication Inc., Thousand Oaks, CA.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Harmoko, A. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Bekerja terhadap Kinerja Pekerja PT. Patra Trading di Jakarta Timur. *JP3SDM*, 8(2).
- Haryono, S. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta : Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.1243777>.
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2017). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT MAS PRIMA PERSADA DEPO MADIUN. *FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI*, 5(1), 98–109.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., Nurdin, Metia, T. A., & Isminingsih. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGBALAI. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 38–47.

- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Moenir, A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SUBULUSSALAM. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 06).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Masscom graphy semarang . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(p 2526).
- Nitisemito, Al. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : Kencana.
- Noviyanti, Li. (2023). *ARTIKEL PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Penerapan Fasilitas Berbasis Teknologi di CV Satria Piningit Pangalengan)*.
- Putra, R. P., Wibowo, A., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2022). Penerapan Model Delone And Mclean Website Sistem Informasi Akademik STIKES Sukabumi. *Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, Dan Sosial*, 10(1), 44–54.
- Rachmaniza, S. (2020). *Prosiding Manajemen Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung*. 6(1).
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* (7th ed.). Jakarta : PT. Raja Grafindo.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 539–547.
- Samad, M. A. (2022). BAB 4 STATISTIK DESKRIPTIF. *STATISTIK KESEHATAN: Teori Dan Aplikasi*, 33.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simanjutak, F. A., & Edy. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Agustus*, 1(1), 62–68. <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms>
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Subakti, A. G. (2013). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CAFÉ X BOGOR. In *BINUS BUSINESS REVIEW* (Vol. 4, Issue 2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, S. (2015). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Kerajinan Kulit Kartika Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 3(2).
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.