

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBERDAYA  
MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Nama : ERWANSYAH WAHYUDI**  
**NPM : 245141047**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : ERWANSYAH WAHYUDI  
NPM : 245141047  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 15-10-2024 Pembimbing I

: .....  
Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S  
NIDN : 0203086401

Tanggal 15-10-2024 Pembimbing II

: .....  
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si  
NIDN : 0110117204

Mengetahui :



Dekan FEB

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

Tanggal 15-10-2024

Kaprodi MM

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

Tanggal 15-10-2024

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinanti

Nama : ERWANSYAH WAHYUDI  
NPM : 245141047  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S  
NIDN : 0203086401

Tanggal

06-02-2025

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si  
NIDN : 0110117204

06-02-2025



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

06-02-2025



Mengetahui :

Palembang, 07-02-2025  
Dekan FEB



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

Palembang, 07-02-2025  
Kaprodi MM



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

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Megister 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.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.
5. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Kaprodi Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
7. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Kedua Orangtua bapak dan ibu yang sangat kucintai.
9. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat.
10. Teman- teman Angkatan 51 MM UTP yang kusayangi.
11. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

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, .....2025

Penulis

## ABSTRAK

**Erwansyah Wahyudi, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas tersebut, sebanyak 99 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (6) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja; dan (7) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nilai  $R^2$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,987, yang berarti 98,7% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi, sedangkan 1,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel kinerja sebesar 0,997, yang berarti 99,7% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel eksogen, sedangkan 0,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini merekomendasikan agar Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan mengadakan pelatihan berkala yang menekankan pada detail dan presisi pekerjaan, serta memberikan pengawasan yang bersifat mendukung dan memotivasi. Selain itu, penerapan sistem penghargaan atas hasil kerja yang unggul diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

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

## **ABSTRACT**

***Erwansyah Wahyudi, The Influence of Competence and Motivation on the Performance of Employees of the Energy and Mineral Resources Service of South Sumatra Province with Job Satisfaction as an Intervening Variable, under the guidance of Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S and Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si***

*This study aims to test the influence of competence and motivation on the performance of employees of the Energy and Mineral Resources Service of South Sumatra Province, both directly and indirectly through job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all employees of the service, as many as 99 people. This study used a saturated sample technique, so that the entire population was used as a sample. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) software.*

*The results of the study showed that: (1) competence had a significant effect on job satisfaction; (2) work motivation had a significant effect on job satisfaction; (3) competence had a significant effect on performance; (4) work motivation had a significant effect on performance; (5) job satisfaction had a significant effect on performance; (6) competence has a significant effect on performance through job satisfaction; and (7) work motivation has a significant effect on performance through job satisfaction. The  $R^2$  value for the job satisfaction variable is 0.987, which means that 98.7% of the variation in job satisfaction is explained by competence and motivation, while 1.3% is explained by other variables. The  $R^2$  value for the performance variable is 0.997, which means that 99.7% of the variation in performance is explained by exogenous variables, while 0.3% is explained by other variables.*

*This study recommends that the Energy and Mineral Resources Service of South Sumatra Province hold periodic training that emphasizes the details and precision of work, and provides supervision that is supportive and motivating. In addition, the implementation of a reward system for superior work results is expected to increase employee motivation and performance sustainably.*

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ERWANSYAH WAHYUDI

NPM : 245141047

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan 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 Program Pascasarjana 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 penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya 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, 23-4-2024

Yang menyatakan,



ERWANSYAH WAHYUDI



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Kegunaan Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>14</b>
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kinerja.....	14
a) Pengertian Kinerja.....	14
b) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	17
c) Dimensi dan Indikator Kinerja.....	19
2. Kepuasan Kerja .....	21
a) Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
b) Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23

c)	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	25
3.	Kompetensi .....	26
a)	Pengertian Kompetensi .....	26
b)	Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	28
4.	Motivasi Kerja.....	31
a)	Pengertian Motivasi Kerja .....	31
b)	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	34
B.	Hasil Penelitian Yang Relevan .....	36
C.	Kerangka Berpikir.....	39
D.	Hipotesis Penelitian.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>44</b>
A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
B.	Populasi dan Sampel .....	44
1.	Populasi.....	44
2.	Sampel.....	45
C.	Variabel dan Definisi Operasional .....	45
D.	Instrumen Penelitian.....	51
E.	Teknik Analisis Data.....	52
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>58</b>
A.	Hasil Analisis .....	58
B.	Pembahasan Hasil .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>		<b>96</b>
A.	Kesimpulan .....	96
B.	Implikasi Kebijakan .....	96
C.	Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Utama Tahun 2022 dan 2023 .....	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	37
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	46
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	47
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	49
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	50
Tabel 3. 5 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner .....	52
Tabel 3. 6 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistic .....	57
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban .....	61
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden .....	62
Tabel 4. 6 Outer Loadin Pls Algorithm 1.....	65
Tabel 4. 7 Outer Loadin Pls Algorithm 2.....	68
Tabel 4. 8 Average Variance Extracted (AVE) .....	70
Tabel 4. 9 Akar Kuadrat AVE .....	70
Tabel 4. 10 Validitas Diskriminan .....	71
Tabel 4. 11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	72

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4. 13 Nilai R-Square ( $R^2$ ) .....	76
Tabel 4. 14 Hasil $F^2$ .....	78
Tabel 4. 15 Path Coefficients .....	80
Tabel 4. 16 Data Indirect Effect .....	84

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	42
Gambar 3. 1 Hubungan struktural antara $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ terhadap $Z$ .....	56
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	64
Gambar 4. 2 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2 .....	67
Gambar 4. 3 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Qomariah, 2020).

Suatu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fondasi utama dalam menjalankan roda organisasi, baik sektor swasta maupun publik. Dalam sektor publik, seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Selatan, efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan strategis. MSDM tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan administrasi pegawai, tetapi juga bagaimana meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai saling mempengaruhi secara kompleks. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa meskipun beberapa pegawai memiliki kompetensi yang baik, mereka tidak selalu menunjukkan kinerja yang optimal, terutama jika motivasi dan kepuasan kerja mereka rendah. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi rendah cenderung kesulitan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, meskipun mereka memiliki motivasi yang tinggi. Hubungan antara motivasi dan kinerja juga terlihat jelas, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sedangkan pegawai yang mengalami demotivasi menunjukkan penurunan performa secara signifikan. Kepuasan kerja, dalam hal ini, berperan sebagai mediator antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik (Suristya & Adi, 2021).

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan merupakan Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral sesuai dengan kewenangan Pemerintah dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Provinsi Sumatera Selatan melalui Sekretaris Daerah. Visi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah “Mewujudkan Pengelolaan Energi dan Sumber Daya mineral yang Optimal, Berkesinambungan dan Berwawasan Lingkungan” yang mempunyai makna Pengelolaan sumber daya mineral dan energi secara baik, baik administrasi maupun teknik, berorientasi

terhadap lingkungan dan kesejahteraan penduduk sekitar tambang akuntabilitas kinerja aparatur yang inovatif dan berkesinambungan. Dimana Visi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan serta bersifat mendukung Visi Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan, yaitu Sumsel Maju Untuk Semua, Guna mewujudkan Visi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, maka Misi pembangunan, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang akan dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan kegiatan pembinaan dan pengawasan energi dan sumber daya mineral yang berwawasan lingkungan untuk meningkatkan pendapatan daerah.
2. Membangun infrastruktur jaringan listrik untuk mendukung pertumbuhan ekonomi kerakyatan.
3. Meningkatkan kinerja aparatur yang akuntabel dan inovatif

Kinerja pegawai di Dinas ESDM menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi ini. Menurut Nurasia, (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan sejumlah fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Misalnya, kinerja pegawai sering kali tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam beberapa program kerja yang penting, terjadi penundaan penyelesaian tugas yang berdampak pada layanan publik yang diberikan. Lebih lanjut, kualitas hasil kerja pegawai menunjukkan tren penurunan, di mana semakin banyak keluhan dari



masyarakat terkait layanan yang dianggap tidak memadai. Selain itu, produktivitas pegawai Dinas ESDM relatif lebih rendah dibandingkan pegawai di sektor lain yang memiliki fungsi serupa. Berikut adalah capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja utama tahun 2022 dan 2023 pada Dinas ESDM:

**Tabel 1. 1**  
**Capaian Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Utama**  
**Tahun 2022 dan 2023**

No	Indikator Kinerja	2022			2023		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
1	Tercukupinya Kebutuhan Energi Bahan Bakar dan Listrik bagi Masyarakat	98	84	85,71%	95	71	74,74%
2	Bauran Energi Baru Terbarukan	99	92	92,93%	95	83	87,37%
3	Jumlah Sambungan Gas Rumah Tangga (SR)	95	75	78,95%	90	76	84,44%
4	Jumlah IUP OP yang berproduksi (IUP)	95	83	87,37%	90	79	87,78%

Sumber : Dinas ESDM, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa capaian kinerja Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022 dan 2023 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan dalam beberapa indikator utama. Ketidaksesuaian ini mencerminkan adanya tantangan dalam kinerja pegawai, yang juga diidentifikasi dalam pra-survei terhadap pegawai Dinas ESDM. Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran akan efektivitas program kerja serta kualitas layanan publik yang diberikan oleh dinas tersebut.

Salah satu indikasi dari belum optimalnya kinerja pegawai adalah rendahnya persentase capaian kinerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, pada indikator "Tercukupinya Kebutuhan Energi Bahan Bakar dan Listrik bagi Masyarakat," capaian di tahun 2023 hanya mencapai

74,74%, menurun dari 85,71% pada tahun 2022, meskipun target untuk tahun 2023 sudah diturunkan. Hal ini menggambarkan ketidaksesuaian kinerja pegawai dengan ekspektasi organisasi. Pra-survei juga menunjukkan bahwa pegawai sering kali gagal mencapai target yang telah ditentukan, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penundaan dalam penyelesaian program kerja menjadi faktor lain yang turut berkontribusi terhadap rendahnya capaian kinerja. Tabel menunjukkan penurunan realisasi pada beberapa indikator, seperti "Jumlah Sambungan Gas Rumah Tangga (SR)," di mana target tahun 2023 adalah 90 sambungan, namun realisasinya hanya 76 sambungan dengan capaian 84,44%. Penundaan penyelesaian tugas ini juga diidentifikasi dalam pra-survei, yang mencatat adanya kendala dalam manajemen waktu dan pelaksanaan tugas yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian proyek-proyek penting. Kondisi ini tentunya berdampak pada kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat.

Penurunan kualitas hasil kerja pegawai juga tercermin dalam tabel kinerja yang menunjukkan tren menurun dalam capaian indikator tertentu. Penurunan ini berkorelasi dengan temuan pra-survei yang menyebutkan adanya keluhan masyarakat terkait layanan yang diberikan oleh Dinas ESDM. Kinerja pada indikator seperti "Bauran Energi Baru Terbarukan" mengalami penurunan capaian dari 92,93% di tahun 2022 menjadi 87,37% di tahun 2023. Rendahnya capaian ini bukan hanya menandakan belum optimalnya pelaksanaan program kerja, tetapi juga menimbulkan dampak langsung pada kepuasan masyarakat terhadap layanan energi yang mereka terima.

Lebih lanjut, produktivitas pegawai Dinas ESDM tampaknya masih lebih rendah dibandingkan dengan sektor lain yang memiliki fungsi serupa. Hal ini terlihat dari ketidakmampuan untuk mencapai target, yang dalam beberapa kasus sudah diturunkan, namun realisasinya masih berada di bawah ekspektasi. Sebagai contoh, pada indikator "Jumlah IUP OP yang Berproduksi," capaian di tahun 2023 adalah 87,78%, meskipun targetnya diturunkan dari 95 pada tahun 2022 menjadi 90 pada tahun 2023. Ketidakmampuan untuk meningkatkan produktivitas ini mencerminkan adanya masalah internal dalam pengelolaan sumber daya manusia serta kurangnya dorongan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan juga bahwa pegawai sering melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, baik secara administratif maupun operasional, yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan. Yang lebih memprihatinkan, pegawai jarang menunjukkan inovasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga banyak tantangan baru di sektor energi dan sumber daya mineral yang tidak diantisipasi dengan baik.

Salah satu faktor yang diyakini sangat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Sutaguna, (2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan, tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas ESDM cukup memprihatinkan. Fenomena ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi dan turnover pegawai. Banyak pegawai yang memilih

meninggalkan organisasi karena merasa tidak puas dengan kondisi kerja yang ada. Di lapangan, sering terdengar keluhan pegawai mengenai beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, serta minimnya penghargaan dari atasan atas kerja keras yang mereka lakukan. Selain itu, motivasi kerja pegawai terlihat menurun drastis dalam beberapa bulan terakhir. Fenomena ini sangat terlihat dalam cara mereka menyelesaikan tugas, di mana banyak pegawai hanya menjalankan tugas mereka dengan standar minimal, tanpa rasa memiliki yang kuat terhadap pekerjaan. Konflik antar pegawai atau dengan atasan juga sering terjadi, yang tentunya memperburuk iklim kerja di Dinas ESDM.

Tidak hanya kepuasan kerja, kompetensi pegawai juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020)

Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan bahwa banyak pegawai Dinas ESDM yang masih kurang memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Misalnya, dalam pengelolaan energi terbarukan, beberapa pegawai mengaku kesulitan dalam mengikuti prosedur kerja terbaru yang memerlukan kemampuan teknologi yang lebih tinggi. Selain itu, pegawai juga mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi yang semakin cepat berkembang di sektor energi. Hal ini berdampak pada

lambannya pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah kompleks, yang pada akhirnya berdampak pada performa organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja pegawai di Dinas ESDM juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Istiqhoro, Edizal, & Noviantoro, (2022) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri Karyawan yang perlu dipenuhi agar Karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan Karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berdasarkan hasil pra-survei, motivasi kerja pegawai menunjukkan tren penurunan yang signifikan. Pegawai merasa bahwa penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan tidak cukup untuk memotivasi mereka dalam bekerja lebih baik. Selain itu, pegawai juga merasa bahwa sistem imbalan yang diterapkan tidak adil, di mana ada ketidakseimbangan antara gaji yang diterima dengan beban kerja yang mereka tanggung. Kesempatan untuk pengembangan karier juga dirasakan sangat terbatas, sehingga banyak pegawai yang kehilangan semangat untuk meningkatkan keterampilan mereka. Yang lebih memprihatinkan, banyak pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menantang, sehingga mereka cenderung merasa bosan dan tidak termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Ketidakjelasan tujuan organisasi juga membuat pegawai merasa bingung dan tidak memiliki arah yang jelas dalam menjalankan tugas mereka.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa masih terdapat research gap terkait pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Oktavia & Fernos (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian oleh Waleleng et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Fauziah dkk. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Yuningsih et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disparitas hasil penelitian ini menunjukkan adanya celah yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena Dinas ESDM adalah salah satu lembaga vital yang berperan dalam pengelolaan energi dan sumber daya mineral di Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja pegawai yang rendah dapat berdampak langsung pada pelayanan publik, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Dinas ESDM dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi pengelolaan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh manajemen Dinas ESDM untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian target-target organisasi yang lebih optimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan serta adanya kesenjangan penelitian dari studi-studi sebelumnya, penulis terdorong untuk menentukan judul penelitian ini dan tertarik meneliti pengaruh antar variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* antara lain :

1. Kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal terlihat dari hasil kerja tidak sesuai target, terjadi penundaan tugas, dan kualitas layanan menurun.
2. Rendahnya produktivitas, produktivitas lebih rendah dibanding sektor lain, sering terjadi kesalahan administrasi dan operasional.
3. Kurangnya inovasi, pegawai jarang berinovasi, tantangan baru tidak diantisipasi dengan baik.
4. Rendahnya kepuasan kerja, tingkat absensi dan turnover tinggi, keluhan terkait beban kerja, fasilitas, dan penghargaan yang kurang.
5. Kurangnya kompetensi, pegawai kurang terampil dalam teknologi terbaru dan kesulitan menyesuaikan regulasi baru.

6. Motivasi kerja menurun, penghargaan tidak memadai, sistem imbalan tidak adil, pekerjaan dianggap kurang menantang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?



4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Kompetensi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Kompetensi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan untuk lebih memperhatikan Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
  - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.
  - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
  - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ariansyah, & Mardalena. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.32>
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1).
- Baihaqi, & Paulus. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Moderasi. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 10(2), 127–141. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v10i2.2828>
- Bukhari, & Pasaribu, Sjahril Effendi. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 89-103.
- Candana, Dori Mittra, Ramdani Bayu Putra & Ronni Andri Wijaya. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Damanik, Sri Winda Hardiyanti, Fanny Lus Utami & Suropto Moh Zulkifli. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286-301.
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Eksan. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Industri* Volume 21, No.2.
- Fauziah, Ayu, & Syahpitra. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMBIS Sains*, 5, 53–62.

- Gautama, & Marchyta. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada CV. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Agora*, 10(2), 1–18.
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Ghozali, & Latan. (2018). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto.
- Ginting, Gabriella, & Valentine Siagian. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, & Barokah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Haryadi, Sunarsi, Erlangga, Nurjaya, & Hamsinah. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Hati, Viloe Indah, Djatmiko Noviantoro, & Yolanda Veybhita. (2024, September). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di Rs Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 14, No. 1, Pp. 137-156)*.
- Isma, & Dipoatmodjo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. *Economix*, 10(2), 221–232.
- Ismail, Firdaus, Sundarta, & Avessina. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Federal International Finance Cabang Bogor. *Manager*, 4(3), 294–304. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Bookchapter. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kirani, & Bagia. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231–240.
- Kurnianto, & Kharisudin. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5(1), 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Lawren, & Ekawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Ma'ruf, & Chair. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Maria, Fridayani, & Maridjo. (2022). Pengaruh lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi. *MODUS*, 35(2), 154–170.
- Maulana, Nur Fajar Ali, Esti Dwi Rahmawati, & Nur Hadi. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 99-110.
- Nina Andriyani, Hamzah, & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Ningmabin, & Adi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268.
- Ningsih, Zaki, & Hardilawati. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Noor Riadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Novita, Eci. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 183-193.
- Nurasia. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi

- Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90.  
<https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>
- Nurriszka Istiqhoro, Edizal, & Djatmiko Noviantoro. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1357–1370.  
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2136>
- Nyoman Winda Diah Utami, & Dharmayasa. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula. *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 77–91.  
<https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i1.75>
- Oktavia, & Fernos. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Oktavianti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Ompusunggu, & Kusmiyanti. (2021). Effect of Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.
- Parashakti, Ryani Dhyana, & Dewi Noviyanti. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi) Volume : 1. Nomor 2*.
- Patri Hasni, Djatmiko Noviantoro & Dian Septianti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, Ruland Willy Jack Sumampouw, & Jahuri. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pemeliharaan Sarana Instalasi Gardu Induk. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1
- Pratama, Agussalim, & Anggraini. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padang. *Matua*, 4(1), 1–16.
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan*

Studi Empiris). Jember : CV. Pustaka Abadi

- Rahayu, & Aprianti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Rendika Reza Affandi & Hanung Eka Atmaja. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2).
- Rohmat, Samsu. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol. 3, No. 2*.
- Runtu, Pio, & Asaloei. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Sari Sakarina. (2023). *Manajemen Sumber Daya*. Malang : Literasi Nusantara Abadi.
- Sari, Roswaty, & Kurniawan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i1.23>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihatun, Darmawan, & Bagis. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif*, 15(1), 15–26. <https://doi.org/10.1201/9781003228196-2>
- Soselisa, & Killay. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p76-87>
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 2(1). <https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/66>
- Sucahyowati, & Suryani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 147–155.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta. In Metode Penelitian Kualitatif (Vol. 28, Issue 17). CV Alfabeta.
- Suristya, Kadek Loka, & Nyoman Rasmen Adi. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8(1).
- Sutaguna. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Ulva Ardhianti & Ade Irma Susanty. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Utami, Febrina, Msy Mikial, & Yolanda Veybitha. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting And Management*, 1(2), 172-190
- Waleleng, Jullian Jeremy, Bernhard Tewel, & Bode Lumanauw. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 379-388.
- Yuningsih, Harini, & Rifky. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>