

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan bisnis yang semakin cepat dan persaingan semakin ketat sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dampak yang sangat jelas menyebabkan perusahaan perlu meningkatkan daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, yaitu kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi.

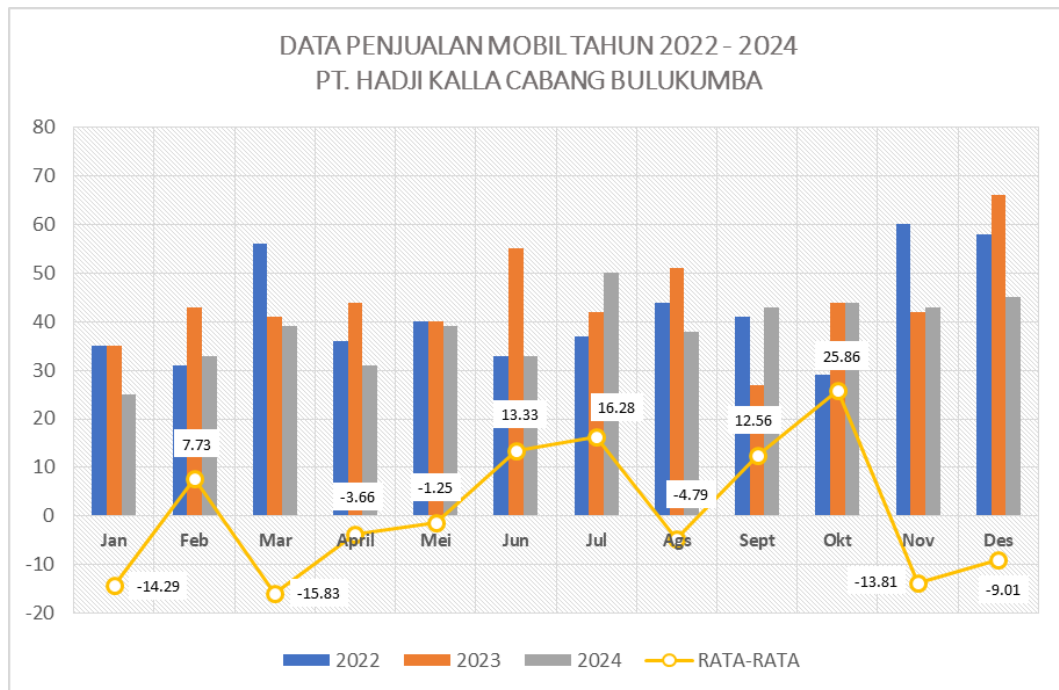
Pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, mewajibkan setiap organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif karena keberhasilan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia di dalamnya. Keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila mampu mengelolah sumber daya manusia secara maksimal dengan memastikan bahwa karyawan memiliki semua yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka sehari-hari (Setiawan et all, 2022). Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber

daya manusianya dengan baik, agar meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edi Sutrisno 2010). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan sehingga menjadi hal terpenting yang harus diperhatikan agar karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Handayani, et all, 2024).

PT. Hadji Kalla Bulukumba merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, marketing dan bisnis. PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba merupakan salah satu *Authorized Main Dealer* Toyota untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan yang mengedepankan pada bidang penjualan mobil, servis kendaraan dan penjualan suku cadang serta memiliki komitmen untuk selalu menjaga popularitas dan citra yang positif kepada pelanggan. Banyaknya persaingan bisnis yang semakin luas maka PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba harus mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan di bidang otomotif dan bisnis lainnya. Namun fakta yang ada volume penjualan tidak selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Berikut data penjualan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba periode Januari hingga Desember tahun 2022 sampai 2024.

Gambar 1.1 Penjualan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba



Sumber : Data internal PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa penjualan setiap bulannya dari tahun 2022 sampai 2024 tidak selalu mengalami kenaikan. Tingginya rata-rata pertumbuhan terjadi pada bulan oktober yakni 25,86% dan rendahnya rata-rata pertumbuhan penjualan terjadi pada bulan maret yakni 15,83%. Ini menunjukkan menurunnya hasil kinerja karyawan dalam pencapaian target sehingga mengakibatkan menurunnya penjualan periode 2022 sampai 2024 PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba.

Kompetensi merupakan kombinasi antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) dimiliki karyawan yang diterapkan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Kompetensi menggambarkan profesionalisme individu dalam bekerja menjadi sebuah

pondasi untuk keberhasilan individu menjalankan tugas dan kewajibannya (Palahudin et all, 2021). Kompetensi memiliki hubungan sangat erat dengan kinerja karena jika seorang karyawan ingin meningkatkan kinerjanya maka mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu kompetensi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak hanya kompetensi yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi faktor lingkungan kerja juga diantaranya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Logahan, et all 2012). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2005:39). Sehingga lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, jika tidak adanya kenyamanan dirasakan dalam lingkungan kerja maka kinerja seorang karyawan pun akan menurun.

Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Munculnya kepuasan dalam bekerja akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan

partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan, (Rosmaini dan Tanjung 2019). Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga mencapai kinerja yang produktif dan efisien. Oleh karena itu, kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel intervening atau variabel mediasi karena terdapat beberapa penelitian terdahulu hubungan antara variabel independen dan dependen dengan variabel yang sama namun hasil yang didapatkan justru berbeda sehingga ditemukan ada *Research Gap* celah pada penelitian. Dengan memasukkan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat membantu menjelaskan mekanisme atau proses bagaimana variabel Kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang mengalami peningkatan yang dipengaruhi oleh kompetensi karyawan hal tersebut sejalan dengan lingkungan kerja yang sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Junaidi 2000). Kepuasan kerja mengalami peningkatan yang dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang erat kaitannya dengan kompetensi ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan skill kompetensi yang tinggi maka pegawai dapat

meningkatkan kinerjanya secara efektif, (Palahudin, et all 2021) yang sejalan dengan (Fadila, Riksa 2024) mengidentifikasi bahwa jika kompetensi dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan pada bidangnya maka kompetensi akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi tidak berdasarkan kebutuhan karyawan maka kinerja akan menurun.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan ketika dalam organisasi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Organisasi perlu mengetahui bagaimana cara agar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan karena apabila organisasi gagal menciptakan lingkungan yang kondusif maka akan sangat mengganggu konsentrasi kerja sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja pegawai (Junaidi 2000). Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, Ayu 2022) mengemukakan karyawan dapat lebih fokus dalam bekerja dan lebih produktif jika bekerja dalam suasana yang nyaman. Peningkatan kinerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang positif secara fisik maupun non fisik.

Erat kaitannya dengan kinerja karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan

lingkungan sosialnya, (Sutrisno, 2011). Didukung oleh penelitian (Nurlaela et al 2021) yang menyatakan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong semangat dan giat karyawan dalam bekerja maka organisasi harus memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja guna meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja sebagai mediasi untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan melalui kompetensi dan lingkungan kerja. Diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan, sejalan dengan hal tersebut bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator dalam pencapaian tersebut (Bagaskara, Dendy et al, 2024).

Oleh karena itu peneliti memasukkan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening. Variabel ini digunakan karena pada beberapa kasus penelitian terdahulu, beberapa hubungan langsung antara variabel independen dan dependen dengan variabel yang sama namun hasil yang didapatkan justru berbeda sehingga ditemukan ada *Research Gap* atau celah penelitian. Diharapkan dengan memasukkan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat membantu menjelaskan mekanisme atau proses bagaimana variabel Kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja.

Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan pentingnya kompetensi, lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan Aswin, Muhammad et al., (2025). Namun demikian, kajian terkait kombinasi variabel tersebut dalam konteks perusahaan otomotif di Indonesia, khususnya di wilayah Sulawesi Selatan, masih sangat terbatas. Dengan hal ini menimbulkan *research gap* yang perlu dijumpai untuk memperkaya literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan yang sejenis. Sehingga penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Novelty dari penelitian ini terletak pada beberapa indikator penilaian dari variabel penelitian yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan dalam konteks perusahaan otomotif di daerah Bulukumba. Penelitian sebelumnya belum banyak menggali hubungan keempat variabel tersebut dalam konteks secara komprehensif sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris yang dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori manajemen SDM serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan karyawan pada perusahaan yang serupa.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, maka peneliti memilih variabel kompetensi dan pelatihan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini ada dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dapat dilihat melalui uraian dibawah ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini mampu memberikan tambahan kontribusi terkait bukti empiris pada literatur manajemen khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba. Selain itu untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pengembangan ilmu khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melengkapi maupun melanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis berupa penambah wawasan yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba tapi dapat memberikan kontribusi praktis dengan memberikan solusi karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba untuk mengatasi

masalah kinerja dan petunjuk untuk para karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya dan dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas enam bab, masing-masing dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab pertama diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini berisi tujuan secara umum perencanaan penelitian yang akan dilakukan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan beberapa teori dan konsep serta tinjauan empiris berupa pengertian atau definisi yang didapatkan dari berbagai sumber kutipan yang berhubungan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature review yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

Bab III Kerangka konseptual dan Hipotesis penelitian

Pada bab ini menjelaskan kerangka konseptual dan proses penurunan hipotesis penelitian. Bab ini menjelaskan mekanisme pembentukan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

Bab IV Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan rancangan penelitian, lokasi dan waktu

penelitian, populasi, sampel dan Teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta Teknik analisis data yang digunakan.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menjelaskan tentang penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian di mana dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang mendukungnya.

Bab VI Penutup

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran bab ini merupakan uraian terakhir dari tesis dan dapat menjadi penuntun bagi penelitian selanjutnya dengan adanya implikasi penelitian serta keterbatasan peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Landasan teori ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori-teori yang akan dibahas yaitu tentang kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sumber yang digunakan adalah textbook, jurnal, karya ilmiah, dan sebagainya.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sebuah kunci utama dan aset paling berharga yang bahkan tidak mampu dipisahkan dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia wajib dikelola secara maksimal dan diberi perhatian yang lebih dengan memastikan bahwa karyawan memiliki semua yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka sehari-hari untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas, karena keberhasilan di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, Setiawan, et al, (2022). Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah suatu bidang dalam manajemen yang khusus mempelajari mengenai hubungan manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2020) dilihat dari sebagian besar para ahli bahwa pengelolaan melibatkan lima fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini mewakili proses manajemen (management process). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

1. Perencanaan (*planning*); menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.
2. Pengorganisasian (*organizing*); memberikan tugas yang spesifik terhadap setiap bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menentukan saluran otoritas dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan staf (*staffing*); menentukan kriteria orang yang harus dipekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasehati karyawan, memberikan kompensasi terhadap para karyawan.
4. Kepemimpinan (*leading*); meminta karyawan menyelesaikan

pekerjaan, menegakkan moral, dan memotivasi bawahan.

5. Pengendalian (*controlling*); menetapkan standar kuota penjualan, standar mutu dan tingkat produksi, memeriksa bagian kinerja aktual dibandingkan dengan standar ini, mengambil korektif, sesuai kebutuhan

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. (Silaban, C. K. O 2024). Lalu Basori, et al (2017) mengartikan bahwa kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang ditentukan dalam perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru .
3. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetisi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Wibowo (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang sudah melekat pada diri seseorang. Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang

mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam kompetensi untuk aspek keahlian atau keterampilan memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam Perusahaan.

3. Pengalaman

Pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan

maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak muda

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk.

7. Kapasitas Intelektual

Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir

seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) yang menjadi indikator kompetensi sumber yaitu:

1. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi *knowledge* seperti:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, dan teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar dalam bekerja
2. Keterampilan individu yang meliputi *traits* dan *self concept* seperti:
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap kerja yang meliputi *motives* dan *skill* seperti:
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkeaktivitas dalam bekerja.

- b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
- c. Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Dan menurut s Subono (2015:235) lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi yang nyaman dan aman sehingga karyawan tidak merasa terganggu dan dapat bekerja sehingga mampu bekerja secara efisien dan mempengaruhi produktivitas perusahaan..

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk

membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam

bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Afandi (2021) yaitu :

1. Kenyamanan karyawan.

Kenyamanan di dalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.

2. Perilaku karyawan.

Perilaku karyawan adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung,nyaman,bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.

3. Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Kepuasan karyawan perusahaan dapat dihubungkan dengan hasil kinerja mereka dan imbalan serta hukuman yang mereka terima. Dengan demikian, tingkat kepuasan dapat diperlihatkan dengan contoh seperti sikap karyawan, keterlambatan, absensi karyawan, dan keluhan yang dapat terjadi di perusahaan, (Setiawan et al, 2022).

2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu;

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan

rasa puas.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator dalam menilai kepuasan kerja menurut Yoyo Sudaryo et. al. (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*) yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*) yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*) yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*) yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*) yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Handani et, all 2024). Menurut Edy Sutrisno (2010), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai beberapa hal berikut ini : a. Keahlian yang tinggi. b. Bersedia bekerja keras. c. Diberi gaji sesuai dengan perjanjian. d. Mempunyai harapan masa depan yang lebih baik

2.1.5.2 Aspek-aspek dalam menilai kinerja karyawan

Menurut Edi Sutrisno (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mamapu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk ataupun jasa.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah menerangkan tentang bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

2.1.5.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang memepengaruhi pencapaian kerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Pengetahuan dan Keahlian), artingya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pelkerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental,

mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.4 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam Edy Sutrisno (2010) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu;

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja, memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

2. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja keras diidentifikasi sedemikian rupa, sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah

mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggungjawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat , para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki beberapa indikator menurut Mathis dan Jackson (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya. Indikatornya adalah :
 - a. Jumlah yang di hasilkan.
 - b. Jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

- c. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
2. Kualitas, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Indikatornya adalah :
 - a. Persepsi karyawan terhadap kualitas kerja.
 - b. Kesempurnaan tugas.
 - c. Keterampilan karyawan.
 - d. Kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Indikatornya adalah :
 - a. Aktivitas kerja selesai tepat waktu.
 - b. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Indikatornya adalah :
 - a. Datang tepat waktu.
 - b. Tanggungjawab kerja.

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan.

Penelitian terdahulu dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Basori, M A N et all (2017) "Pengaruh Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudera)"	Kompetensi (X1) Lingkungan (X2) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi kerja (Z)	1. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi 3. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Logahan, Jerry M., et all (2012) "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Fadila, rizka 2024 "Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

	variable intervening pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten agam”		<ol style="list-style-type: none"> 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. 7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
4.	Junaidi 2021 “Pengaruh lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai”	Lingkungan kerja (X1) Kompetensi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja 7. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

			melalui kepuasan kerja
5.	Handayani, et all (2024) “Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas Teknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja”	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
6.	Indar, sofyan hamid et all (2023) “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”	Kompetensi (X1) Budaya kerja(X2) Komitmen (X3) Kepuasan kerja (Z) Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Budaya kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

			<p>4. Budaya kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>6. Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja</p> <p>7. Budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja</p> <p>8. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja</p>
7.	Akhriani, Anggi Dinanti et all (2023) "Pengaruh Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara"	Lingkungan kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja karyawan (Y)	<p>1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	Ananda, Sindy et all (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan Kerja (Z)	1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening”	Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 6. Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9.	Wongkar, O B P et all (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Bank Sulutgo”	Lingkungan kerja (X1) Pelatihan (X2) Pemberdayaan SDM (X3) Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 3. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 4. Pemberdayaan SDM secara parsial memiliki pengaruh

			positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
10	Alam, Rahmat Riyadi, et all (2024) "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar"	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.
11	Rudlia, Justisia Iriani (2016) "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe)"	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.