

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sofwatun Nida¹, Nazifah Husainah², Maswanto³, Tri Ananto⁴
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2,3,4}

¹ sofwanyda96@gmail.com

² nazifah.husainah@umj.ac.id

³ maswanto@umj.ac.id

⁴ triananto1985@gmail.com

Informasi artikel

Diterima :

24 Julii 2024

Direvisi :

29 Juli 2024

Disetujui :

31 Juli 2024

ABSTRACT

This study aims to explore the influence of leadership, competence, and work motivation on job satisfaction and employee performance at PT. Amorojo Putra Pewaris, a leading construction services company. Using a quantitative approach with survey methods, this research collected data through questionnaires distributed to the company's employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the proposed hypotheses. The research findings show that leadership, competence, and work motivation significantly positively affect employee job satisfaction. Additionally, job satisfaction has been proven to have a significant positive impact on employee performance. This study underscores the importance of effective leadership, good competence management, and high work motivation in enhancing job satisfaction and employee performance, ultimately positively affecting the overall company performance.

Keywords : *Competence, Employee performance, Job satisfaction, Leadership, Work motivation.*

PENDAHULUAN

Dalam persaingan ekonomi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu melalui penguatan dan perbaikan gaya kepemimpinan. Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, maka secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pada gilirannya berdampak pada hasil perusahaan (Anggraini, 2023). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dessler (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah *“the willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*.

Selanjutnya, kompetensi juga dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Ketika pimpinan dapat memberikan tugas yang sesuai dengan bidang dan kompetensi karyawan, hal ini akan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, penugasan yang sesuai dengan kompetensi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih mampu dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi yang efektif sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan (Iva & Dyah, 2023).

Lebih lanjut, motivasi kerja juga dapat dijadikan sebagai penentu utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, penting untuk menjaga antusiasme karyawan. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya, karena para karyawan percaya bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan juga akan mendukung kepentingannya.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja di antara karyawan. Motivasi, sering diukur dengan tingkat kebutuhan yang dipenuhi dan dorongan untuk mencapai tujuan, telah terbukti memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja (Tegegne, dkk., 2024). Kepuasan kerja secara positif terkait dengan motivasi, dengan dimensi etos kerja seperti menilai kerja keras dan menganggap pekerjaan sebagai kewajiban yang berkorelasi dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Grabowski, 2021). Kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara motivasi kerja dan perilaku karyawan, menyoroti pentingnya mendorong hasil kerja yang positif dan keterlibatan karyawan (Nasution, dkk., 2024).

Penelitian dengan topik kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja serta yang terkait dengan kinerja karyawan pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dirangkum pada tabel berikut ini. Reka, Aan Hardiyana dan Adhie Fasha Nurhadian (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, dan Serlin Serang (2019) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Syafruddin, Sitti Nur Intang, dan Selvia (2021) melaporkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi berpengaruh negatif signifikan. Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016) mengungkapkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja secara signifikan. Agustinus Ruti dan Andi Mappatompo (2018) menemukan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dengan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dewi Fitriani, John E. H. J. FoEh, dan Henny A. Manafe (2022) mengidentifikasi kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Sri Langgeng Ratnasari et al. (2021) menemukan bahwa meski kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan.

Selain itu, Faridah Jane Quinta dan Innocentius Bernarto (2021) melaporkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi tidak signifikan. Surajiyo et al. (2020) menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Moh. Kurdi dan Unsul Abrar (2022) menemukan kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Abu Sari et al. (2020) melaporkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi tidak signifikan. Mappamiring (2020)

menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi motivasi tidak signifikan. Hosan et al. (2019) menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan terhadap kinerja. Sudirman Dandu (2019) menunjukkan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Putri Novela et al. (2022) melaporkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Indrawan dan Busthanul Arifin (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja perusahaan di PT. Amorojo Putra Pewaris, sebuah perusahaan jasa konstruksi terkemuka yang mengerjakan pembangunan jalan tol, interior, landscape, gedung, dan jalan layang. Penting untuk menilai faktor-faktor ini karena ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam kinerja karyawan bisa mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini akan membantu merancang strategi peningkatan kinerja dan produktivitas. Hipotesis penelitian mencakup: Pertama, kepemimpinan diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Amorojo Putra Pewaris. Kedua, kompetensi diharapkan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketiga, motivasi kerja diduga juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amorojo Putra Pewaris. Selanjutnya, kepuasan kerja diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, kepemimpinan diprediksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi juga diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Amorojo Putra Pewaris. Motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, kepemimpinan diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mereka. Kompetensi juga diprediksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terakhir, motivasi kerja diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mereka di PT. Amorojo Putra Pewaris.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Teori kepemimpinan bertujuan untuk menjelaskan konsep kepemimpinan, mencakup latar belakang sejarah dan perkembangan kepemimpinan seiring kemajuan peradaban manusia. Wursanto dalam Sintani dkk. (2022) menyatakan teori kepemimpinan menjelaskan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana seorang pemimpin muncul. Sutrisno (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas anggota kelompok, sedangkan Fahmi (2016) memandangnya sebagai ilmu tentang cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai perintah. Effendi (2014) melihat kepemimpinan sebagai aktivitas memengaruhi untuk meyakinkan orang lain mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan yang melibatkan kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompetensi

Secara etimologi, kompetensi merujuk pada dimensi, perilaku, keahlian, atau keunggulan seorang pemimpin atau staf, mencakup keterampilan, pengetahuan, dan perilaku baik. Becker dan Ulrich (dalam Sutrisno, 2016) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian yang mempengaruhi

kinerja. Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013) menyebutnya sebagai karakteristik dasar yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior. Dessler (dalam Wulandari, 2023) menambahkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang dapat ditunjukkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, termasuk kepemimpinan. Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2014) menyebut kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang memengaruhi efektivitas kinerja individu, dengan makna bahwa kompetensi mencerminkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai tugas, mempengaruhi atau memprediksi kinerja, dan harus memenuhi kriteria jelas dan terukur.

Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan serta pentingnya menjaga antusiasme karyawan agar dapat mencapai tujuan kerja. Gibson dkk. (2012) menjelaskan motivasi sebagai kekuatan yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku individu, sedangkan Luthans (2012) menambahkannya sebagai proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2016) menambahkan bahwa tujuan motivasi mencakup peningkatan moral dan kepuasan kerja, produktivitas, kestabilan, disiplin, serta suasana kerja, loyalitas, kreativitas, partisipasi, kesejahteraan, tanggung jawab, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Dengan demikian, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi tenaga kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang muncul dari perbedaan antara ganjaran yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja penting bagi individu dan bervariasi berdasarkan karakteristik masing-masing, mempengaruhi dampak yang dirasakan. Hasibuan (2016) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, tercermin dalam moral, disiplin, dan prestasi kerja. Nelson dan Quick, seperti dikutip dalam Wibowo dan Putra (2016), menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh enam dimensi spesifik: pekerjaan itu sendiri, penghasilan, promosi, supervisi atasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi perlu menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, di mana karyawan harus bertanggung jawab baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai efisiensi. Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi karena mereka merupakan penggerak utama dalam mencapai atau gagal mencapai tujuan instansi. Gordon dalam Masram & Mu'ah (2017) menyebutkan bahwa tujuan pengukuran kinerja karyawan meliputi: (1) Meningkatkan motivasi karyawan; (2) Mengevaluasi kualitas kinerja; (3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (4) Membantu pengambilan keputusan terkait karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan data primer yang diperoleh langsung oleh peneliti di PT. Amorojo Putera Pewaris, Tangerang Selatan, dari September 2023 hingga Juli 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian berjumlah 80 orang karyawan, yang semuanya dijadikan sampel sesuai

saran Arikunto (2014) untuk jumlah subjek kurang dari 100 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, dari "Sangat Tidak Setuju" (STS) hingga "Sangat Setuju" (SS), dengan skor masing-masing dari 1 hingga 5. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0 dan disajikan dalam tabel 1 untuk interpretasi rata-rata skor indikator variabel.

Tabel 1. Interpretasi Rata-rata Skor Indikator

No	Nilai Rata-rata Skor	Interpretasi
1.	1,0 – 1,5	Sangat Rendah
2.	>1,5 – 2,5	Rendah
3.	>2,5 – 3,5	Cukup
4.	>3,5 – 4,5	Tinggi
5.	>4,5	Sangat Tinggi

Sumber: Solimun dkk. (2017).

Dalam WarpPLS, dilakukan uji validitas konstruk (*construct validity*) yakni *convergent validity*. Peneliti juga menggunakan *Inner model* mendeskripsikan pengaruh antar variabel berdasarkan teori penelitian. Dalam WarpPLS, *inner model* dapat dilihat melalui *Goodness of Fit Model* yang merupakan indeks pengukuran kebaikan pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian (Solimun dkk., 2017). Tabel 2 di bawah ini menyajikan kriteria yang harus dipenuhi dalam suatu *inner model* penelitian.

Tabel 2. Kriteria Uji Inner Model

No.	Model Fit and Quality Indices	Kriteria Fit
1.	Average path coefficient (APC)	$P < 0,05$
2.	Average R-squared (ARS)	$P < 0,05$
3.	Average adjusted R-squared (AARS)	$P < 0,05$
4.	Average block VIF (AVIF)	Diterima jika ≤ 5 , ideal $\leq 3,3$
5.	Average full collinearity VIF (AFVIF)	Diterima jika ≤ 5 , ideal $\leq 3,3$
6.	Thenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0,1$; Medium $\geq 0,25$; Large $\geq 0,36$
7.	Sympson's paradox ratio (SPR)	Diterima jika $\geq 0,7$, ideal = 1
8.	R-squared contribution ratio (RSCR)	Diterima jika $\geq 0,9$, ideal = 1
9.	Statistical suppression ratio (SSR)	Diterima jika $\geq 0,7$
10.	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Diterima jika $\geq 0,7$

Sumber: Solimun dkk. (2017).

Selanjutnya, Peneliti akan menggunakan uji hipotesis untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen, dependen, dan mediasi, dengan path coefficient sebagai indikatornya. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan hubungan positif, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%, sehingga kemungkinan kesalahan adalah 5%. Menurut Solimun, dkk. (2017), hasil uji hipotesis diterima jika: a) P value $\leq 0,01$ = sangat signifikan; b) P value $\leq 0,05$ = signifikan; c) P value $\leq 0,1$ = lemahnya signifikan.

ALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	60	75%

Karakteristik Responden		Jumlah Responden	Presentase
	Perempuan	20	25%
Usia	< 30 tahun	34	43%
	31-40 tahun	22	28%
	> 41 tahun	24	30%
Pendidikan	SMA	8	10%
	Diploma	10	13%
	Sarjana Strata Satu	42	53%
	Pascasarjana	20	25%
Masa Kerja	< 5 tahun	21	26%
	5-10 tahun	35	44%
	> 10 tahun	24	30%

Sumber: kuisioner penelitian, diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (75%), dengan 60 orang dari total sampel, sementara perempuan berjumlah 25% (20 orang). Berdasarkan usia, 43% responden berusia di bawah 30 tahun, 30% berusia di atas 40 tahun, dan 28% berusia 31-40 tahun. Dalam hal pendidikan, 53% responden memiliki gelar sarjana (S1), 25% pascasarjana (S2), 13% diploma (D3), dan 13% SMA. Mengenai lama bekerja, 44% responden bekerja 5-10 tahun, 30% di atas 10 tahun, dan 26% kurang dari 5 tahun. Variabel kepemimpinan dalam uji validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas Konvergen Variabel Kepemimpinan

Indikator	Kolerasi	P –Value	Keterangan
X1.1	0,675	<0,001	Valid
X1.2	0,666	<0,001	Valid
X1.3	0,698	<0,001	Valid
X1.4	0,710	<0,001	Valid
X1.5	0,723	<0,001	Valid
X1.6	0,703	<0,001	Valid
X1.7	0,670	<0,001	Valid
X1.8	0,663	<0,001	Valid
X1.9	0,770	<0,001	Valid
X1.10	0,733	<0,001	Valid

Sumber: warp pls, diolah (2023)

Hasil uji validitas konvergen variabel kepemimpinan, sebagaimana disajikan dalam Tabel 4, menunjukkan bahwa semua item pernyataan (1 hingga 10) valid dengan nilai p-value kurang dari 0,05, mengindikasikan bahwa instrumen pengumpulan data valid. Uji validitas ini juga menunjukkan bahwa seluruh indikator mencerminkan variabel kepemimpinan dan aspek-aspeknya. Untuk uji validitas konvergen variabel kompetensi, lihat Tabel 5.

Tabel 5. Uji Validitas Konvergen Variabel Kompetensi

Indikator	Kolerasi	P –Value	Keterangan
X2.1	0,797	<0,001	Valid
X2.2	0,766	<0,001	Valid
X2.3	0,624	<0,001	Valid
X2.4	0,681	<0,001	Valid
X2.5	0,720	<0,001	Valid

Indikator	Kolerasi	P –Value	Keterangan
X2.6	0,784	<0,001	Valid
X2.7	0,727	<0,001	Valid
X2.8	0,714	<0,001	Valid
X2.9	0,738	<0,001	Valid
X2.10	0,742	<0,001	Valid

Sumber: warp pls, diolah (2024).

Hasil uji validitas konvergen variabel kompetensi yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kompetensi memiliki nilai p-value kurang dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi dalam penelitian ini adalah valid. Validitas yang tercapai pada instrumen penelitian untuk variabel kompetensi juga menegaskan bahwa seluruh indikator mampu menggambarkan atau mewakili variabel kompetensi serta aspek-aspek yang mendasarinya.

Uji validitas konvergen variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Konvergen Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Kolerasi	P –Value	Keterangan
X3.1	0,787	<0,001	Valid
X3.2	0,834	<0,001	Valid
X3.3	0,742	<0,001	Valid
X3.4	0,815	<0,001	Valid
X3.5	0,751	<0,001	Valid
X3.6	0,823	<0,001	Valid
X3.7	0,787	<0,001	Valid
X3.8	0,834	<0,001	Valid
X3.9	0,742	<0,001	Valid
X3.10	0,815	<0,001	Valid

Sumber: warp pls, diolah (2024)

Hasil uji validitas konvergen untuk variabel motivasi kerja (Tabel 6) menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai p-value kurang dari 0,05, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini valid dalam mengukur motivasi kerja. Dengan demikian, indikator yang digunakan efektif menggambarkan dan mewakili variabel motivasi kerja serta aspek-aspek yang mendasarinya.

Uji validitas konvergen variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Uji Validitas Konvergen Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Kolerasi	P –Value	Keterangan
Y.1	0,793	<0,001	Valid
Y.2	0,782	<0,001	Valid
Y.3	0,799	<0,001	Valid
Y.4	0,602	<0,001	Valid
Y.5	0,733	<0,001	Valid
Y.6	0,763	<0,001	Valid
Y.7	0,791	<0,001	Valid
Y.8	0,845	<0,001	Valid
Y.9	0,733	<0,001	Valid
Y.10	0,763	<0,001	Valid

Sumber: warp pls, diolah (2024)

Hasil uji validitas konvergen untuk variabel kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kinerja karyawan memiliki nilai p-value kurang dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid. Validitas instrumen yang baik untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu menggambarkan dan mewakili variabel tersebut dengan tepat serta aspek-aspek yang mendasarinya.

Uji validitas konvergen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Uji Validitas Konvergen Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Kolerasi	P –Value	Keterangan
Z.1	0,765	<0,001	Valid
Z.2	0,809	<0,001	Valid
Z.3	0,774	<0,001	Valid
Z.4	0,588	<0,001	Valid
Z.5	0,575	<0,001	Valid
Z.6	0,721	<0,001	Valid
Z.7	0,727	<0,001	Valid
Z.8	0,753	<0,001	Valid
Z.9	0,752	<0,001	Valid
Z.10	0,758	<0,001	Valid
Z.11	0,667	<0,001	Valid
Z.12	0,639	<0,001	Valid
Z.13	0,803	<0,001	Valid
Z.14	0,721	<0,001	Valid
Z.15	0,727	<0,001	Valid
Z.16	0,753	<0,001	Valid

Sumber: warp pls, diolah (2024)

Hasil uji validitas konvergen variabel kepuasan kerja, sebagaimana tercantum dalam Tabel 8, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja memiliki nilai p-value kurang dari 0,05. Temuan ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah valid. Validitas yang tinggi pada instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja juga mengindikasikan bahwa seluruh indikator dapat menggambarkan atau mewakili variabel kepuasan kerja secara akurat serta mendasari variabel tersebut.

Penelitian ini telah berhasil melakukan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (p-value < 0,001), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini konsisten dengan Agustinus Ruti dan Andi Mappatempo (2018), Mappamiring (2020), serta Dwi Sridani Afriza dan Erialdy (2022). Rata-rata responden menilai kepemimpinan baik, dengan kontribusi terbesar dari pernyataan “Pimpinan saya memiliki kemampuan memberikan arahan dengan jelas mengenai cara melaporkan hasil” dan “Pimpinan saya memberikan bimbingan dan arahan yang jelas,” dengan nilai rata-rata tertinggi 3,94. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan mempengaruhi penyelesaian tugas kompleks dan dianggap kunci keberhasilan organisasi, sehingga perhatian pada pembinaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien jalur 0,389, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja ($p\text{-value} < 0,001$), mendukung hipotesis ini. Penelitian sejalan dengan Agustinus Ruti dan Andi Mappatempo (2018), Sudirman Dandu (2019), Dewi Fitriani et al. (2022), Sri Langgeng Ratnasari et al. (2021), serta Putri Novela et al. (2022), yang juga menemukan pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Rata-rata tanggapan responden terhadap kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan meningkatkan kepuasan kerja, dengan indikator utama adalah kemampuan menanggapi permintaan dan pertanyaan secara cepat dan tepat (nilai rata-rata 4,06). Keahlian penting untuk kepuasan kerja; tugas sesuai kompetensi meningkatkan kepuasan dan perkembangan karyawan. Pengelolaan dan peningkatan kompetensi yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja dan pelayanan kepada pelanggan.

Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,422 yang menunjukkan dampak positif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan dengan $p\text{-value} < 0,001$, menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ini diterima. Temuan ini sesuai dengan penelitian oleh Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016), Aan Hardiyana dan Adhie Fasha Nurhadian (2016), Dewi Fitriani dkk. (2022), Sri Langgeng Ratnasari dkk. (2021), Hosan dkk. (2019), Sudirman Dandu (2019), Indrawan dan Busthanul Arifin (2022), serta Putri Novela dkk. (2022) yang juga menemukan dampak positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Rata-rata responden memberikan tanggapan positif terhadap motivasi kerja, dengan indikator utama adalah pernyataan tentang kondisi lingkungan kerja, nilai rata-rata 4,01. Penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi untuk mencapai kepuasan kerja tinggi, dan responden menunjukkan kepuasan terhadap motivasi kerja yang diberikan.

Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis keempat menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,441, menunjukkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan ($p\text{-value} < 0,001$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019), Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016), Aan Hardiyana dan Adhie Fasha Nurhadian (2016), Agustinus Ruti dan Andi Mappatempo (2018), Faridah Jane Quinta dan Innocentius Bernarto (2021), Sudirman Dandu (2019), serta Putri Novela, Ruhayat Taufik, Dwi Sridani Afriza, dan Erialdy (2022). Rata-rata responden memberikan tanggapan positif terhadap kepuasan kerja, dengan indikator pernyataan nomor 8 dan 16, yaitu “Pembagian insentif sudah adil” dan “Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan,” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja, dengan pekerja yang puas cenderung lebih produktif, dan sebaliknya. Untuk meningkatkan kinerja, penting untuk memperhatikan minat dan kecenderungan pegawai serta sistem penataan ruang kerja yang mendukung komunikasi antara bawahan dan atasan.

Hipotesis Kelima (H5)

Hipotesis kelima menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,569, menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai $p\text{-value} < 0,001$ mengindikasikan pengaruh signifikan, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agustinus Ruti dan Andi Mappatempo (2018), Moh. Kurdi dan Unsul Abrar (2022), Abu Sari, Fakhry Zamzam, dan Harun Syamsudin (2020),

serta Putri Novela, Ruhiyat Taufik, Dwi Sridani Afriza, dan Erialdy (2022), yang juga menunjukkan pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Rata-rata responden memberi tanggapan baik terhadap kepemimpinan, terutama pada pernyataan mengenai kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan. Kualitas pemimpin dianggap kunci keberhasilan organisasi, dengan perhatian serius terhadap pembinaan karyawan penting untuk meningkatkan kinerja.

Hipotesis Keenam (H6)

Hipotesis keenam menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,318 dan p-value 0,016, yang menunjukkan pengaruh positif signifikan (Kusnadi Arifin, 2018; A. Rahadi Iqzal Anshari et al., 2019; Syafruddin et al., 2021; Dewi Fitriani et al., 2022; Faridah Jane Quinta & Innocentius Bernarto, 2021; Moh. Kurdi & Unsul Abrar, 2022; Sudirman Dandu, 2019; Putri Novela et al., 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa tugas yang sesuai dengan kompetensi meningkatkan kinerja, dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta pengalaman kerja yang relevan dapat memperbaiki hasil kerja.

Hipotesis Ketujuh (H7)

Hipotesis ketujuh menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,587 yang menunjukkan dampak positif dari motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan p-value <0,001, mengindikasikan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kusnadi Arifin (2018), Anshari et al. (2019), Wibowo dan Putra (2016), Fitriani et al. (2022), Ratnasari et al. (2021), Kurdi dan Abrar (2022), serta Novela et al. (2022). Rata-rata responden memberikan tanggapan baik terhadap motivasi kerja, dengan indikator terbesar pada pernyataan "Kondisi lingkungan kerja membuat saya dapat bekerja dengan baik" (nilai rata-rata 4,01). Penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, sementara motivasi rendah mengakibatkan kinerja rendah. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dan jika kebutuhan terpenuhi, kinerja akan meningkat. Namun, motivasi bersifat subjektif dan dapat bervariasi antar individu.

Hipotesis Kedelapan (H8)

Hipotesis kedelapan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,255. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Nilai p-value <0,001, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni (2020) yang juga menemukan kepuasan kerja sebagai mediator yang efektif. Namun, jika pemimpin tidak berkompeten, tugas kompleks tidak dapat diselesaikan dengan baik, dan pimpinan perlu memberikan pembinaan serius. Kepemimpinan yang baik memungkinkan karyawan belajar perilaku yang tepat, meningkatkan kepuasan kerja, dan kinerja.

Hipotesis Kesembilan (H9)

Hipotesis kesembilan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,172. Peningkatan kompetensi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja dengan p-value 0,012, mengindikasikan kepuasan kerja efektif sebagai mediator (Sudirman Dandu, 2019). Karyawan berkompetensi tinggi, seperti yang memiliki pengalaman, pendidikan

memadai, keahlian, dan keterampilan, dapat meningkatkan kinerja mereka, memperbaiki kinerja secara keseluruhan, dan memberikan hasil kerja maksimal untuk perusahaan.

Hipotesis Kesepuluh (H10)

Hipotesis kesepuluh menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja, menghasilkan nilai koefisien jalur 0,186. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator, dengan p-value 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Temuan ini konsisten dengan penelitian Mada Adi Wibowo dan Yanuar Surya Putra (2016) serta Sudirman Dandu (2019), yang mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberdayakan karyawan untuk bekerja efektif dan efisien, dan kepuasan kerja yang diperoleh dari pemenuhan kebutuhan dan harapan akan meningkatkan kinerja. Namun, motivasi dapat berbeda bagi setiap individu, dan motivasi positif dari pimpinan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Amoroso Putra Pewaris. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga kinerja karyawan secara signifikan. Kepuasan kerja terbukti efektif memediasi pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus fokus pada aspek kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Khususnya, perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kompetensi, perusahaan disarankan merekrut karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan dan menempatkan mereka sesuai kemampuan. Selain itu, pemberian penghargaan seperti kenaikan pangkat atau penghasilan tambahan diperlukan untuk memotivasi karyawan agar menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu variabel bebas yang digunakan terbatas pada kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Terdapat kemungkinan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dapat mempengaruhi keakuratan hasil, karena jawaban yang diberikan oleh sampel mungkin tidak selalu mencerminkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel independen tambahan, baik dari faktor internal maupun eksternal, serta menambahkan variabel moderator untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi, memperkuat, atau memperlemah variabel dependen. Selain itu, penambahan variabel intervening juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif.

2. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya memperbesar ukuran sampel dan memperluas cakupan sampel agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik. Penambahan jumlah dan variasi sampel akan meningkatkan keakuratan temuan penelitian dan relevansinya dalam konteks yang lebih luas.
3. Metode penelitian yang berbeda, seperti wawancara langsung kepada responden, juga disarankan untuk diterapkan dalam penelitian berikutnya. Penggunaan metode ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih berkualitas dan mendalam, memberikan perspektif yang lebih jelas dan detail mengenai topik yang diteliti.

REFERENSI

- Ananto, Tri (2023). Determinan Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Mulya Tangerang. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, Vol 1, No 1 (2023), halaman 73-82.
- Anshari, A. Rahadi Iqzal., Mus, Abdul Rahman., Serang, Serlin. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.2, No.3.
- Arifin, Kusnadi. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Makassar STO Balaikota. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.7, No.3.
- Dandu, Sudirman. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, Vol 1, No. 2.
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*, Edisi 1, cetakan 1. Jakarta: Rajawali pers.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, Dewi., John E. H. J. FoEh., Manafe, Henny A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Volume 3, No. 2.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, Agata., Stapor, Katarzyna. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *Plos One*, 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hardiyana, Aan., Nurhadian, Adhie Fasha. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol.10, No.2.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hosan., Komardi, Dadi., Panjaitan, Harry P. (2019). Influence Of Work Motivation, School Culture, And Principal Leadership on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Metta Maitreya School Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 7, No. 3.
- Indrawan., Arifin, Busthanul. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada BMT Al Ikhwan). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol.1, No. 2.
- Iva, Riyanti., Dyah, Pikanthi, Diwanti. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 5 No. 2, Hal. 229-234.

- Kurdi, Moh., Abrar, Unsul. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol.8, No.1.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit: Andi.
- Mangkunegara, A.A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10. No. 2.
- Masram., Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Nasution, Donny, Alnis., Hasan, Muh., Efendi, Reni, Amelia. (2024). The role of work motivation in influence organizational citizenship behavior (ocb) with job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 6(1).
- Novela, Putri., Taufik, Ruhayat., Afriza, Dwi Sridani., Erialdy. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Intermedia Forging Prima Tangerang. *JURNAL PEMANDHU*, Vol 3, No. 1.
- Quinta, Faridah Jane., Bernarto, Innocentius. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2.
- Ratnasari, Sri Langgeng., Sutjahjo, Gandhi., Susanti, Ervin Nora., Tanjung, Rona., Ismanto, Widodo. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 6, No. 1.
- Ruti, Agustinus., Mappatompo, Andi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Competitiveness*, Vol.7, No.2.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Rosmaini., Tanjung, Hasrudy. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2, No.1.
- Sari, Abu., Zamzam, Fakhry, Syamsudin, Harun. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 1, No. 2.
- Solimun, A., Adji, R. F., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Surajiyo., Nasruddin., Paleni, Herman. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, Vol.7, No.3.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafruddin., Intang, Sitti Nur., Selvia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, dan Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangan Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol.6, No.1.
- Tegege, E., Deml, Y. A., Yirdaw, G., Bewket, Y. (2024). Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital. *Scientific Reports*, <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52409-5>.

- Wibowo, Mada Adi., Putra, Yanuar Surya. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Jurnal Among Makarti*, Vol.9, No.1.
- Wulandari, O. T., Mubyarto, N., & Ma'ani, B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Wasathiyah: Jurnal Studi Keislaman*, 4(1), 91-104.