

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di Lingkungan Bagian Protokol Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur

Muhammad Ilham Arizal¹, Rudy Handoko², Achluddin Ibnu Rochim³

¹⁻³ Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: Ilham_pemprov@gmail.com¹, rudy@untag-sby.ac.id², didin@untag-sby.ac.id³

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis: brilian.sukses@gmail.com

Abstract. Government agencies such as BAPSD East Java are required to produce high employee performance. However, from performance assessment, BAPSD East Java performed Fairly. The aim of research to analyze the impact of Leadership and Competence on Employee Performance mediated by Job Satisfaction. This research was quantitative with the population of the Protocol Section of BAPSD East Java. The sample determination was through the Total Sampling technique so that the number of samples was 37 BAPSD East Java employees. The data collection technique was through a questionnaire with SEM PLS analysis. The results state Leadership and Competence had a significant impact on Job Satisfaction and Employee Performance. Job Satisfaction mediates the impact Leadership and Competence on Employee Performance.

Keywords: Leadership, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak. Instansi pemerintahan seperti BAPSD Jawa Timur dituntut menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Namun berdasarkan hasil penilaian kinerja, BAPSD Jawa Timur berkinerja Cukup. Tujuan kajian menganalisis dampak Kepemimpinan serta Kompetensi pada Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja. Penelitian berjenis Kuantitatif dengan populasi Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur. Penentuan sampel melalui teknik Total Sampling sehingga jumlah sampel ialah 37 pegawai BAPSD Jawa Timur. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan analisis SEM PLS. Hasil kajian membuktikan Kepemimpinan serta Kompetensi berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan serta Kompetensi pada Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan zaman yang semakin modern, peran SDM berperan penting selaku modal pembangunan. SDM ialah kunci organisasi dalam menghadapi perubahan revolusi Industri 4.0 yang bertumpu pada perkembangan teknologi (Hartati, 2022). Keberhasilan instansi dipengaruhi berbagai faktor seperti pegawai. Potensi pegawai harus dimanfaatkan untuk menciptakan hal optimal optimal.

Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur bertugas membantu Asisten Administrasi Umum seperti penyiapan kebijakan dan pemantauan perencanaan. Peran Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur penting menjamin kelancaran serta keamanan pada pelaksanaan acara kepala daerah. Hal ini menyebabkan Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur harus mampu bekerja secara optimal.

Kinerja pegawai ialah hasil pekerjaan pada waktu tertentu dengan kuantitas serta kualitas tertentu (Adhari, 2020:77). Menurut Sinaga (2020:14), kinerja ialah hasil kerja individu untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai penting untuk menentukan kesuksesan perusahaan. Berdasarkan data dari Sibekisar Provinsi Jawa Timur dapat diketahui bahwa Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur hanya memiliki hasil penilaian kinerja cukup dengan nilai 52,7 pada tahun 2024 (hingga bulan Agustus).

Ketidakmampuan pencapaian kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor penyebab. Dari hasil observasi lapangan diketahui bahwa ada faktor pengaruh Kinerja Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur. Analisis akan faktor pengaruh Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur penting untuk dapat menemukan strategi perbaikan sehingga kinerja instansi tersebut dapat ditingkatkan.

Kepuasan Pegawai adalah ialah perilaku positif atas kegiatan meliputi perasaan serta aksi profesi melewati evaluasi (Afandi, 2020). Sesuai Hasibuan, (2020), Kepuasan kerja ialah perilaku penuh emosi sesuai profesi. Kepuasan pelanggan memainkan peran penting dalam kinerja bengkel dan pada akhirnya berkorelasi pada keberhasilan bisnis, dan itulah sebabnya muncul slogan “pelanggan adalah raja” muncul (Pinaraswati, 2020). Penelitian Paparant et al., (2021) dan Wиейento (2022) dimana kepuasan kerja berkorelasi signifikan pada kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Fauziek (2021) dimana Kepuasan Kerja tidak berkorelasi pada Kinerja Pegawai. Sesuai hasil observasi pada pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur dapat diketahui bahwa pegawai tidak merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini disebabkan oleh adanya beban kerja yang tinggi dengan pelaksanaan pekerjaan yang membutuhkan waktu singkat sehingga sangat membebani pegawai.

Selain faktor kepuasan pegawai, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur. Kepemimpinan ialah kapabilitas yang memotivasi pihak lain dibawah kepemimpinan (Wati et al., 2022: 7971). Menurut Jaliah et al., (2020:148-149) kepemimpinan adalah kapabilitas yang mempengaruhi anggota mencapai tujuan. Penelitian Hafidzi et al., (2023) dan Afandi (2020) membuktikan kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai. Berbeda pada penelitian Fitri (2023) dimana kepemimpinan tidak berkorelasi signifikan pada kinerja pegawai. Sesuai hasil observasi pada pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur diketahui kinerja pegawai tidak maksimal dikarenakan kurang baiknya pimpinan dalam mengarahkan pegawai.

Faktor Kompetensi Pegawai juga mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kompetensi ialah karakteristik individu untuk bekerja (Rachmaniza, 2020). Menurut Wibowo (2020:271), Kompetensi pelaksanaan tugas dilandasi wawasan dan sikap kerja. Penelitian Krisnawati (2021) dan Yulianty (2023) membuktikan kompetensi berkorelasi signifikan pada Kinerja

Pegawai. Namun Salvano (2023) menyatakan kompetensi tidak berkorelasi signifikan pada kinerja pegawai. Hasil observasi menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar belakang sebagai D4 dan S1 yang tidak berkompentensi dalam fungsi manajemen.

Tujuan kajian ialah menganalisis dampak kepemimpinan dan kompetensi pada Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja BAPSD Jawa Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kapabilitas memberi dampak dan mtoviasi bagi pribadi atau kelompok di bawah Kepemimpinan (Wati et al., 2022: 7971).

B. Kompetensi

Kompetensi ialah ciri pribadi yang ditunjukan dengan wawasan, kapabilitas dan perilaku (Dessler, 2020).

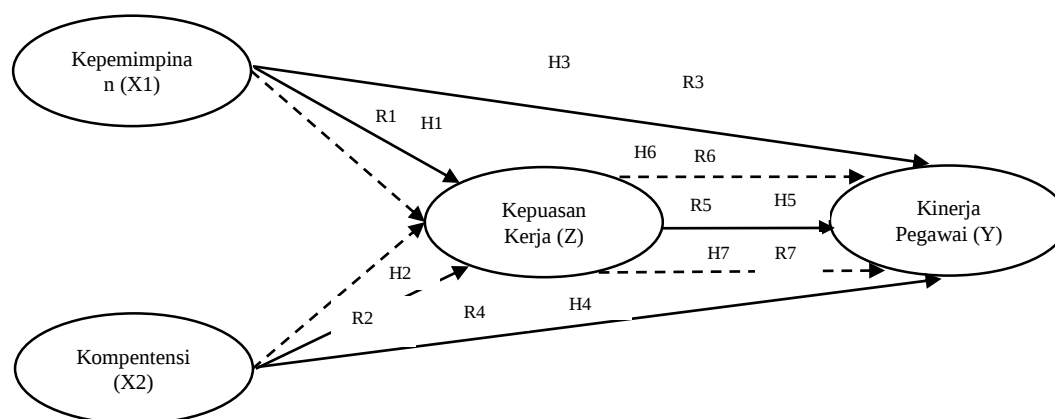
C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah tindakan positif atas aktivitas selaku penghormatan nilai pokok profesi (Afandi, 2020).

D. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah hasil pekerjaan yang dinilai manajer untuk tercapainya tujuan (Kurniawan et al., 2023).

E. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

- = Hubungan Langsung
- - - - -→ = Hubungan Tidak Langsung

Hipotesis

- H₁ : Kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur
- H₂ : Kompetensi berkorelasi signifikan positif pada Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur
- H₃ : Kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur
- H₄ : Kompetensi berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur
- H₅ : Kepuasan Kerja berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur
- H₆ : Kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja BAPSD Jawa Timur
- H₇ : Kompetensi berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ialah kuantitatif dimana memakai angka dan statistik yang bisa diukur (Sugiyono, 2020) dengan jenis penelitian adalah kausal.

B. Populasi dan Sampel

Populasi kajian ialah pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur. Penentuan sampel melalui Total Sampling sehingga sampel sebanyak 37 orang pegawai Bagian Protokol BAPSD.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui kuesioner

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis melalui SEM PLS.

4. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Model Pengukuran

1) Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Setiap indikator memenuhi *convergent validity* dengan nilai $> 0,5$.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 2.

Cross Loading

	Kepemimpinan (X1)	Kompetensi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,908	0,262	0,427	0,467
X1.2	0,946	0,354	0,476	0,539
X1.3	0,901	0,384	0,464	0,495
X1.4	0,879	0,423	0,582	0,598
X1.5	0,624	0,323	0,234	0,395
X1.6	0,879	0,323	0,384	0,471
X1.7	0,741	0,309	0,381	0,255
X1.8	0,497	0,287	0,214	0,180
X1.9	0,623	0,150	0,250	0,240
X2.1	0,347	0,768	0,593	0,553
X2.2	0,432	0,907	0,712	0,766
X2.3	0,199	0,780	0,491	0,481
X2.4	0,070	0,731	0,485	0,501
X2.5	0,351	0,854	0,644	0,627
X2.6	0,428	0,836	0,640	0,768
X2.7	0,264	0,855	0,692	0,688
X2.8	0,429	0,860	0,805	0,915
X2.9	0,285	0,685	0,639	0,594
Z.1	0,386	0,640	0,781	0,736
Z.2	0,439	0,732	0,881	0,874
Z.3	0,330	0,494	0,757	0,552
Z.4	0,344	0,546	0,807	0,560
Z.5	0,476	0,605	0,762	0,650
Z.6	0,340	0,691	0,828	0,712
Z.7	0,295	0,538	0,747	0,604
Z.8	0,550	0,749	0,905	0,815
Y.1	0,502	0,766	0,774	0,890
Y.2	0,587	0,645	0,845	0,896
Y.3	0,504	0,683	0,853	0,863
Y.4	0,371	0,713	0,727	0,812
Y.5	0,380	0,681	0,661	0,746
Y.6	0,474	0,766	0,756	0,861
Y.7	0,420	0,795	0,815	0,842
Y.8	0,191	0,291	0,511	0,616
Y.9	0,466	0,631	0,665	0,823

Keseluruhan konstruk memiliki diskriminan baik karena konstruknya > nilai korelasi konstruk lainnya.

Penilaian Convergent Validity juga dapat dilihat dari nilai AVE. Jika AVE > 0,50 menyatakan *convergent* baik.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
Kepemimpinan (X ₁)	0,628
Kompetensi (X ₂)	0,658
Kepuasan Kerja (Z)	0,637
Kinerja Pegawai (Y)	0,661

keseluruhan telah konvergen dengan *item* yang lain.

2) Uji Reliabilitas

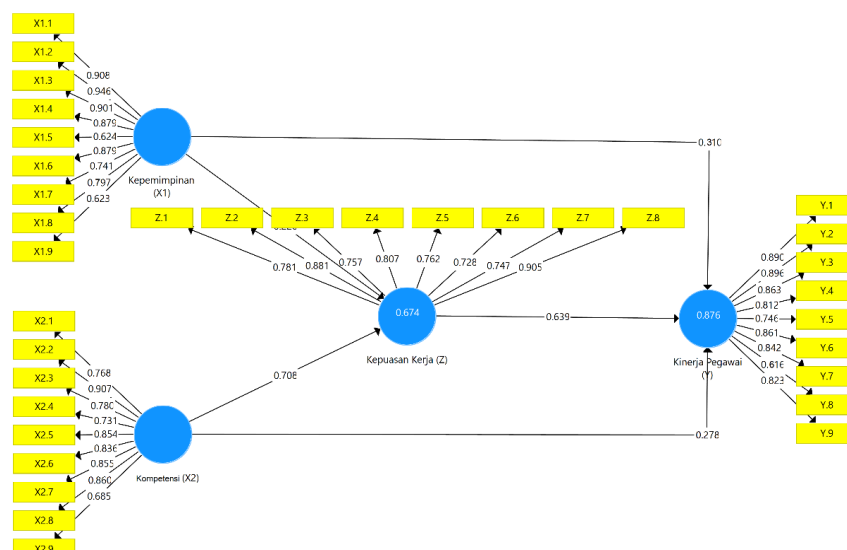
Tabel 4.

Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kepemimpinan (X ₁)	0,936	0,921
Kompetensi (X ₂)	0,945	0,934
Kepuasan Kerja (Z)	0,933	0,919
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	0,933

Keseluruhan konstruk reliabel karena nilai tiap parameter uji reliabilitas > 0,60

Analisis Model Struktural



Gambar 2.

Model Struktural *Partial Least Squares*

Kepuasan Kerja (Z) dikorelasi Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2). Sementara Kinerja Pegawai (Y) dikorelasi Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) serta Kepuasan Kerja (Z). Berikut persamaan struktural yang didapatkan:

$$Z = 0,220 X_1 + 0,708 X_2$$

$$Y = 0,310 X_1 + 0,278 X_2 + 0,639 Z$$

1) Determinasi Berganda (R^2)

Berikut *output PLS* sebagai berikut:

Tabel 6.

R^2

Variabel	R^2
Kepuasan Kerja (Z)	0,674
Kinerja Pegawai (Y)	0,876

Kepuasan Kerja (Z) dikorelasi Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) dengan nilai R^2 0,674 yang masuk pada kategori “Moderat”. Sedangkan Variabel Kinerja Pegawai (Y) dikorelasi oleh Variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai R^2 0,876 pada kategori “Baik”.

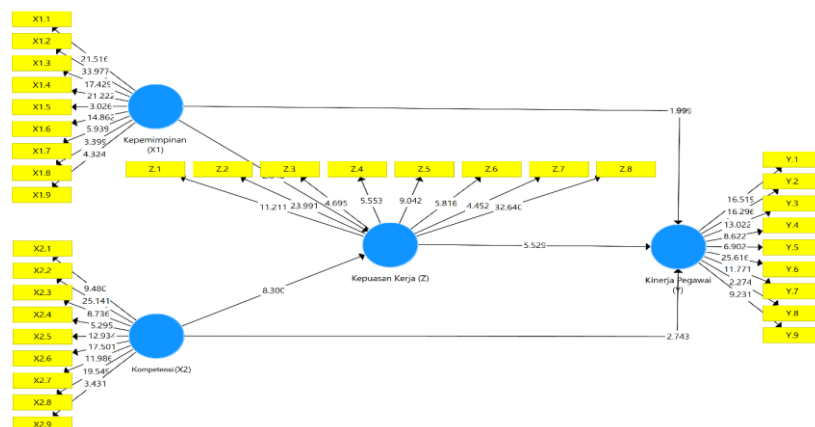
2) Q Square (Q^2)

Berikut perhitungan Q^2 :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) * (1 - R_2) \dots (1 - R_n)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,674) * (1 - 0,876)] \\
 &= 1 - [(0,326) * (0,124)] \\
 &= 0,958
 \end{aligned}$$

Maka Model Struktural menunjukkan hubungan baik.

Pengujian Hipotesis



Gambar 3.
Bootstrapping

Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 8.
Hubungan Antar Konstruk

Hubungan Variabel	Original Sample	T Stat	P Val.	Hasil
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,220	2,342	0,020	Signifikan
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,708	8,300	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,310	1,999	0,023	Signifikan
Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,278	2,743	0,006	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,639	5,529	0,000	Signifikan
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,141	2,160	0,031	Signifikan
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,452	4,355	0,000	Signifikan

Maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kepuasan Kerja, terbukti dari nilai T- statistik $2,342 > 1,96$.
2. Kompetensi berkorelasi signifikan pada Kepuasan Kerja, terbukti dari nilai T- $8,300 > 1,96$.
3. Kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai T- statistik $1,999 > 1,96$.
4. Kompetensi berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai T- statistik $2,743 > 1,96$.
5. Kepuasan Kerja berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai, terbukti dari nilai T- statistik $5,529 > 1,96$.
6. Kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja, karena nilai T- statistik $2,160 > 1,96$.
7. Kompetensi berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja, karena nilai T- statistik $4,355 > 1,96$.

5. PEMBAHASAN

A. Korelasi Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja

Kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kepuasan Kerja Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur dengan T-Statistik $2,342 > 1.96$. Hasil kajian sejalan pada Noufal (2024) dan Pratama (2022) berkorelasi signifikan pada Kepuasan Kerja.

B. Korelasi Kompetensi pada Kepuasan Kerja

Kompetensi berkorelasi signifikan pada Kepuasan Kerja Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur dengan T-Statistik $8,300 > 1.96$. Hasil kajian selaras pada Sumerdana (2021) dan Paisah (2023) dimana Kompetensi T-Statistik kepuasan pegawai.

C. Korelasi Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur dengan T-Statistik $1,999 > 1.96$. Hal ini selaras pada kajian Hafidzi et al., (2023) dan Afandi (2021) dimana kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai.

D. Korelasi Kompetensi pada Kinerja Pegawai

Kompetensi berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur dengan T-Statistik $2,743 > 1.96$. Hal ini selaras pada kajian penelitian Krisnawati (2021) dan Yulianty (2023) dimana kompetensi berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai.

E. Korelasi Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai

Kepuasan berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur dengan T-Statistik $5,529 > 1.96$. Hal ini selaras dengan Paparang et al., (2021) dan Wieyento (2022) dimana kepuasan kerja berkorelasi signifikan pada kinerja pegawai

F. Korelasi Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja

Kepemimpinan berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur melalui kepuasan kerja dengan T-Statistik $2,160 > 1.96$. Selaras dengan Widanto (2020) dimana kepemimpinan berkorelasi positif signifikan pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

G. Korelasi Kompetensi korelasi Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja

Kompetensi berkorelasi signifikan pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur melalui kepuasan kerja dengan T-Statistik $4,355 > 1.96$. Hal ini selaras pada Setyaningrum & Sandra (2022) dimana Kompetensi berkorelasi signifikan pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

6. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan kajian

1. Kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.
2. Kompetensi berkorelasi signifikan positif pada Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.
3. Kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.
4. Kompetensi berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.
5. Kepuasan Kerja berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.
6. Kepemimpinan berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.
7. Kompetensi berkorelasi signifikan positif pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur.

B. Saran

Berikut saran kajian

1. Disarankan pada Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur untuk memperhatikan dan meningkatkan Kepemimpinan melalui pengadaan pelatihan dan evaluasi kepada pimpinan/manajer untuk dapat memberikan motivasi bagi karyawan sebelum melaksanakan pekerjaan.
2. Disarankan pada Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur untuk memperhatikan dan meningkatkan Kompetensi Pegawai melalui pengadaan pelatihan kompetensi agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin.
3. Disarankan pada Bagian Protokol BAPSD Jawa Timur untuk memperhatikan dan meningkatkan Kepuasan Kerja melalui evaluasi akan beban pekerjaan yang diberikan antar karyawan.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Qiara Media.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Ghozali, I. (2016). Partial least squares: Concepts, technique, and application use SmartPLS 3.0 program (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Ed. revisi). PT Bumi Aksara.
- Indrawan, & Arifin, B. (2021). 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*, 17(6), 516–522.
- Krisnawati, & Bagia. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pinaraswati, S. O. (2020). Sosial dan kepribadian terhadap keputusan mahasiswa pemilihan

- program studi manajemen. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 17(1), 57. <https://doi.org/10.30651/blc.v17i1.4184>
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Wieyento, S. (2022). Analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Technofrico Medan. *ESCAF*, 1, 952–958.
- Yulianti, P., Masruri, M., & Ismela, S. (2023). Analisis kinerja karyawan camat ditinjau dari perspektif kompetensi, pelatihan, budaya organisasi. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1), 104–121. <https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4803>