

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Emma Apriani Koesma^a, Dr. M. Irfani Hendri, SE, M.Si^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email : b2042202012@student.untan.ac.id

Abstrak

Nilai-nilai kebersihan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang, masih banyak yang perlu diperbaiki dan dikembangkan. Hal ini memerlukan proses dan memakan waktu yang tidak sebentar. Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak diperlukan pengelolaan yang baik oleh pihak manajemen, oleh karena itu diperlukan standarisasi yang baik mengenai kualitas kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan kompetensi kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Imas (2017: 140) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sejalan dengan itu Robin (2015: 14) mengatakan kompetensi adalah keahlian atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan beraneka macam tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana keahlian tersebut ditetapkan oleh faktor keahlian intelektual dan keahlian fisik.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi. Nitisemito (2018: 183) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Subowo (2015: 56) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kinerja seorang pegawai bersama kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berjalan lurus dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Sinambela (2019: 485) mengatakan bahwa kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Kinerja menurut Nursam (2017) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2018: 6) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Zainal dkk (2018: 406) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalam prosesnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan survey awal pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang, terdapat fenomena terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja terkait sarana dan prasarana seperti peralatan kantor serta perlengkapan kerja petugas kebersihan masih banyak yang berbeda antara yang sudah usang dan ada baru. Selain itu, masih adanya komputer dan kendaraan satu dengan lainnya. Perbedaan ini terjadi karena ada yang masih menggunakan peralatan operasional yang terkadang rusak sehingga dapat menyebabkan terkendalanya dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan-permasalahan yang terkait rendahnya kinerja pegawai merupakan imbas dari kompetensi dan lingkungan kerja yang belum memadai antara lain disiplin kerja pegawai masih kurang maksimal, kadang pegawai tidak tepat waktu masuk dan sering cepat pulang kerja, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas kurang efektif dan efisien, pembagian kerja tidak merata dan kurang sesuai dengan fungsi dan tugas dari pegawai.

Berdasarkan fenomena dan konsep diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Mulyasa (2019: 67), kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan nilai serta sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi penjelasan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan kompetensi menurut Thoha (2018: 47), adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu

memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan kompetensi adalah perpaduan standar yang dengan kompetensi yang unggul, dan mampu memenuhi persyaratan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan.

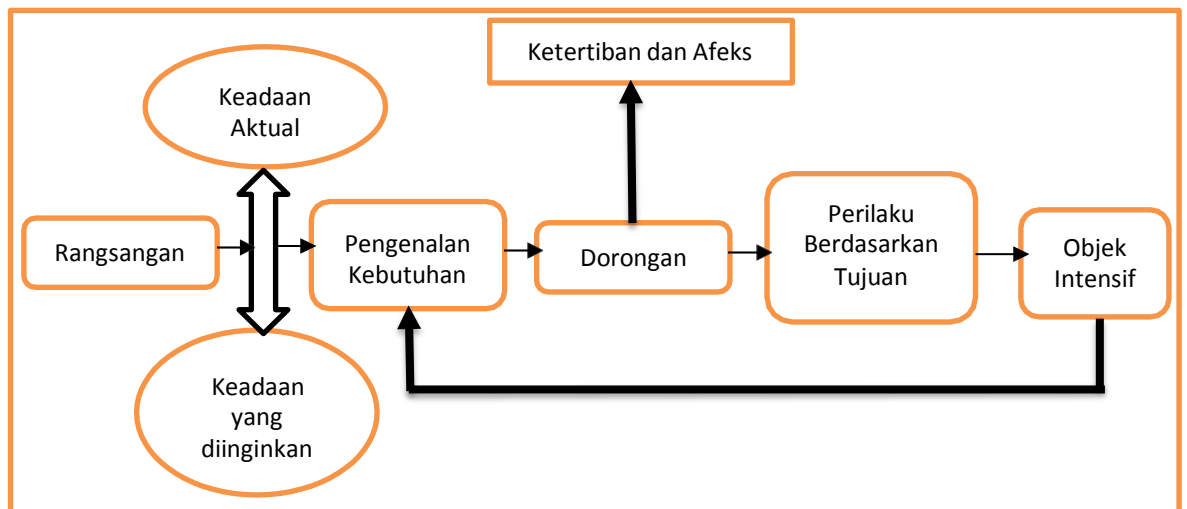
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Menurut Sofyandi (2018:38), lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Sedarmayati (2019: 21) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”

Berdasarkan tiga konsep di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi baik fisik maupun non fisik yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dalam melakukan pekerjaannya.

Terdapat beberapa definisi motivasi seperti yang dikemukakan oleh Mowen (2011: 206) bahwa motivasi adalah keadaan yang diaktivasi atau digerakkan dimana seseorang mengarahkan perilaku berdasarkan tujuan, dalam hal ini termasuk dorongan, keinginan dan hasrat. Sedangkan Engel (Ratih, 2019: 84) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mendasari tingkah laku manusia dimana tingkah laku tersebut digerakkan dan diarahkan kesuatu tujuan. Zainal dkk (2018: 607) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pendapat di atas maka motivasi dapat dikatakan sebagai suatu proses yang mendasari tingkah laku manusia yang berisi sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berikut disajikan model sederhana dari kejadian yang terjadi ketika mengalami keadaan yang bersifat motivasional.



Sumber: Mowen (2001: 206)

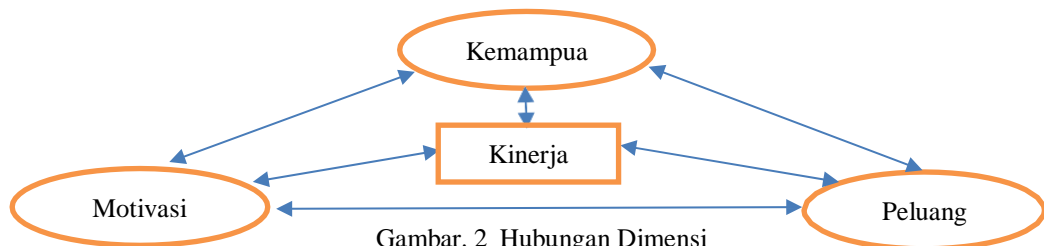
Gambar 1 Model Motivasi Mowen

Menurut model motivasi di atas sebuah rangsangan akan menciptakan kesenjangan antara keadaan yang diinginkan dengan keadaan aktual. Apabila kesenjangan ini terjadi, maka individu harus menyadari situasi kebutuhan yang dapat menimbulkan keadaan terdorong dan perilaku berdasarkan tujuan. Perilaku berdasarkan tujuan individu berfokus pada perolehan objek-objek insentif yang dirasakan untuk berpindah dari keadaan actual ke keadaan yang diinginkan, dalam hal ini stimulus dari dapat memprakasai perilaku berdasarkan tujuan.

Elbaz (2017) mengatakan bahwa kinerja orang yang sukses berdasarkan pada *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO) orang untuk melakukannya, *knowledge management* yang sukses juga didasarkan pada *Ability, Motivation, Opportunity*. Lowson dan Potter (2012) berpendapat bahwa penerapan kerangka AMO dapat membantu mengatasi kelengketan internal organisasi dalam transfer pengetahuan. *Ability* mengacu kepada bakat, pengetahuan, keterampilan dan penalaman yang dibutuhkan untuk mencapai tugas. *Motivation* mengacu kepada kemauan (sejauhmana orang termotivasi dalam berbuat. *Opportunity* mengacu kepada pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan peluang melalui hubungan sosial untuk memecahkan kesulitan dalam menransfer pengetahuan.

Berdasarkan tiga konsep tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau output yang dihasilkan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar. 2 Hubungan Dimensi
Sumber: Basri dkk (2015: 16)

Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Sinambela (2019: 487) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam factor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, dansifat; persepsi terhadap tugas, imbalan internal, dan eksternal, dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menguji dan menganalisis hubungan antar variabel penelitian dengan menggunakan prosedur tahap statistik yang didasarkan pada kajian teori dan data empiris yang didapatkan di lapangan menggunakan instrumen dan teknik pengumpulan data yang sesuai

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Sngkawang yang memiliki masa kerja minimal selama 5 (satu) tahun dengan jumlah 70 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah: kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Adapun definisi operasional masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Definisi Operasioal Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi	Watak	Karakteristik melatih mental
		Mengikuti peraturan perusahaan
	Motif	Dorongan untuk bekerja lebih giat
		Bermanfaat untuk kebutuhan pribadi
	Konsep Diri	Dorongan untuk berpenampilan menarik
		Berperilaku baik dalam perusahaan
	Pengetahuan	Dorongan memperkaya pengetahuan
		Dorongan mengerjakan tugas dengan maksimal
	Keterampilan	Memiliki kemampuan mengenal bawahan
		Memiliki kemampuan bekerjasama dengan bawahan
Memiliki kesetiaan dalam bekerja		
Lingkungan Kerja	Fisik	Tempat kerja menarik
		Tempat kerja menjaga keselamatan kerja
		Peralatan memadai
		Ada dukungan fasilitas
	Non Fisik	Hubunga kerja yang harmonis
		Menjaga rasa hormat dengan atasan

Kinerja Pegawai	Keamanan	Mengkn disikan kebutuhan pribadi
		Berusaha memproteksi diri dari ancaman
	Sosial	Mencari perlindungan dari bahaya yang mengancam
		Merasa diterima didalam kelompok
		Ingin dihormati
		Ingin kemajuan dan perubahan
	Jumlah Pekerjaan	Ingin dihargai
		Ingin mengaktualisasikan diri
	Kualitas Pekerjaan	Pekerjaan yang dihasilkan individu sesuai standar dan persyaratan
		Pekerjaan yang dihasilkan kelompok sesuai standar
Ketepatan Waktu	Memenuhi persyaratan khusus	
	Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	
Kehadiran	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan	
Kemampuan	Memenuhi absensi kehadiran	
	Mampu bekerjasama	
Motivasi Kerja	Fisiologis	Saling membutuhkan
		Mempertahankan diri

Teknik analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). Penelitian ini menggunakan SEM-PLS karena beberapa alasan. Pertama, dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel laten sehingga untuk mengukurnya harus menggunakan instrumen. Kedua, SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks secara simultan (Sholihin dan Ratmono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Ade Rizky Prasetya (2018) disimpulkan bahwa: kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. kompetensi dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian Pudjo Wibowo (2018), disimpulkan bahwa: besarnya t hitung untuk kompensasi (X1) adalah 2,843 dan nilai t hitung untuk motivasi (X2) adalah 2,373. yang semuanya menunjukkan lebih besar dari t tabel yaitu 1,984. jadi hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT Indoraya International, Uji F, F hitung > F tabel atau 25,984 > 2,70 atau taraf signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan pekerjaan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Indoraya International dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi 37,7% terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoraya International. Penelitian Puji Astuti (2020), disimpulkan bahwa: kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian yang dilakukan oleh Abadi Sanosra (2018) menyatakan bahwa Kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Penelitian Meutia, M. dkk., (2016) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006:45-46), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, sehingga suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Ada dua cara pengujian validitas, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dengan kata lain, apabila dua instrumen yang berbeda mengukur konstruk yang sama, seharusnya kedua instrumen tersebut memiliki korelasi yang tinggi. Parameter uji validitas dalam model pengukuran PLS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 Parameter Uji Validitas

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Nilai loading	> 0,7 dan signifikansi ≤ 0,05
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5
Diskriminan		> 0,7 dalam satu Konstruk

Sumber : Hartono dan Abdillah, 2014:61

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006:41-42), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan instrumen dari variabel atau konstruk, sehingga kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menggunakan metode *cronbach's alpha*, suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilainya > 0,6. (Hartono dan Abdillah, 2014:61-62).

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R squared* untuk konstruk endogen, *Q squared* untuk penilaian validitas prediktif, dan nilai koefisien *path* atau *t-values* setiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Berikut adalah kriteria penilaian model PLS yang diajukan oleh Chin 1998 dalam (Ghozali, 2011: 27):

Tabel 3 Kriteria Penilaian Model PLS

No.	Kriteria	Penilaian
	Evaluasi Model Struktural	
1.	R ² untuk variabel laten endogen	Hasil R ² untuk variable laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model baik, moderat dan lemah
2.	Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan.
3.	f ² untuk <i>effect size</i>	Nilai f ² dapat diinterpretasikan apakah prediktor variable mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat structural

	Relevansi prediksi (Q^2 dan q^2)	Prosedur <i>blindfolding</i> digunakan untuk mengukur Q^2 dengan formulasi : $Q^2 = 1 - \frac{\sum DED}{\sum DOD}$ Nilai $Q^2 > 0$ membuktikan bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i> , sebaliknya jika nilai $Q^2 < 0$ membuktikan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> . $q^2 = Q^2 \text{ included} - Q^2 \text{ excluded}$ $1 - Q^2 \text{ excluded}$
	Evaluasi Model Pengukuran Refleksif	
1.	<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> (lf) harus > 0.7
2.	<i>Composite reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya harus > 0.6
3.	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> harus > 0.5
4.	Validitas diskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus $>$ nilai korelasi antar variable laten
5.	<i>Cross loading</i>	Ukuran lain dari validitas diskriminan.
	Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
1.	Signifikansi nilai <i>weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat isgnifikansi ini dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
2.	Multikolinearitas	Variable manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat gejala multikolinearitas. Nilai <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i> dapat digunakan untuk menguji permasalahan ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Annisa Putri (2018), dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Penelitian Ade Muslimat (2020) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian Nela Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosminah (2021) menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Motivasi kerja pada penelitian ini terbukti bahwa para pegawai semakin termotivasi dalam melaksanakan bekerja dan mendapatkan apresiasi atas prestasi yang dicapai selama bekerja karena semakin pegawai termotivasi maka kinerja akan meningkat dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ahmad Husaini (2017), Dini Dwiyani, Alit Sarino (2018), Suryani Dewi Pratiwi (2013), Arifzan (2015), Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anggraini, D. (2018), Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi di Lembaga Pendidikan Perkebunan Yogyakarta, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Anoraga, P. (2014), Psikologi Kerja, Jakarta: PT Rineka Cipta. Ari, W. (2018), Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada CV Mr. Saeful Electronic Service Di Demak, UPN Veteran Yogyakarta.
- Annisa P. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume VIII No. 1 Tahun 2018
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W. dan Daenulhay (2017), Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Krakatau Bandar Samudera), Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 1(2), 149-158.

- Candradewi, I. dan Dewi, I.G.A.M. (2019), Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable, *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 134–143. Cooper, D.. dan Schindler, P.. (2014), *Business Research Methods*, New York:McGraw-Hill.
- Dwi, F.Y. (2016), Pagaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Karyawan RRI Cirebon, UPN Veteran Yogyakarta.
- Edison, E., Yohny, A. dan Imas, komariyah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Eka I. L. K Lewa & Subowo. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Bagian Barat. Cirebon. *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(3). 129-140.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8 Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S. dan Sutanto, E.M. (2015), Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan., *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 196–206.
- Gulo, M. (2020) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang
- Hasibuan, M.S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S.M. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasiyanto (2019), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat, *Jural Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 1411–5794.
- Marfa, Ni.U. (2017), Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero), TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang, *Ecoment Global*, 2(1), 35–48.
- Marwansyah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua Bandung: Alfabeta.
- Meutia, M., Sari, I. dan Ismail, T. (2016), Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja, *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369.
- Moeheriono (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revi Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mudayana, F.I. dan Suryoko, S. (2016), Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi PT Sai Apparel Industries Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-13.
- Mundakir dan Zainuri (2018), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37-48.
- Nurjaman, K. (2014), *Manajemen Personalia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pertiwi, B. (2016), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Pusat Penelitian Biologi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia di Bogor, Institut Pertanian Bogor.
- Priansa, J.D. (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta CV.
- Robbins, P, S. dan A, T. (2015), *Organizational Behavior*, ed. 16 United State America: Pearson.
- Sari, F.P. dan Aziz, N. (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawa Rocky Plaza Hotel Padang, *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP,"* 1-18.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.