



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 5180-5198

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peranan Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Sijunjung

Dian Yulia Widra<sup>1✉</sup>, Zuripal<sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: [widraskma99@gmail.com](mailto:widraskma99@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Sijunjung merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Barat. Sehingga menjadi menarik untuk menelaah kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kinerja dari yang dipengaruhi oleh variable kompetensi dan beban kerja dan peran moderasi dari kepuasan kerja. Sampel dari penelitian ini adalah staf UPTD KPHL Sijunjung yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja menjadi moderasi antara kompetensi dengan kinerja dan berpengaruh tidak signifikan dan kepuasan kerja menjadi moderasi antara beban kerja dengan kinerja dan berpengaruh tidak signifikan.

Kata Kunci : *Kinerja; Kompetensi; Beban Kerja; Kepuasan Kerja.*

## Abstract

The Sijunjung Protected Forest Management Unit (KPHL) UPTD is one of the Regional Technical Implementation Units of the West Sumatra Provincial Forestry Service. So it becomes interesting to examine the employee's performance. This research aims to analyze performance which is influenced by competency and workload variables and the moderating role of job satisfaction. The sample from this research was the UPTD KPHL Sijunjung staff, namely 40 people. Data collection techniques using documentation and questionnaires. In this research, inferential statistical data analysis was measured using SmartPLS software starting from model measurement (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing. The results of this research state that partially there is a significant influence between competence on performance, workload has a positive and significant influence on performance, job satisfaction has a positive and significant influence on performance. Job satisfaction is a moderation between competency and performance and has an insignificant effect and job satisfaction is a moderation between workload and performance and has an insignificant effect.

Keywords : Performance, Competency, Workload, Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tercermin dari pengelolaan manajemen yang baik. Setiap unsur dalam manajemen saling berkaitan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling menentukan dalam membuat tujuan dan melakukan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah organisasi, lembaga ataupun instansi memerlukan adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu kemajuan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang professional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sumber daya manusia pada suatu instansi mempunyai peranan penting, karena dengan dukungan sumber daya manusia yang baik suatu instansi akan dapat mencari strategi pemecahan masalah untuk mencapai visinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 108 Tahun 2017 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 75 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat bahwa UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi

Sumatera Barat memiliki fungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang kehutanan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagai aparatur pemerintah yang mempunyai misi mendukung seluruh program Gubernur Sumatera Barat, UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat berkewajiban mendukung secara optimal capaian misi Gubernur dalam urusan kehutanan. Tujuan dari keberadaan UPTD KPHL Sijunjung adalah untuk mengelola sumber daya alam kehutanan dengan baik demi kepentingan negara dan masyarakat. Salah satu bentuk tugas kelola tersebut berupa pengamanan dan perlindungan hutan serta pemberdayaan masyarakat. Amanat tugas pengamanan dan perlindungan hutan serta pemberdayaan masyarakat akan dapat diwujudkan melalui kinerja yang baik oleh seluruh sumberdaya yang ada di UPTD KPHL Sijunjung.

Target kinerja pada UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat telah disusun dalam dokumen Rencana Pengelolaan Jangka Menengah (RPJM), yang kemudian dijabarkan dalam sasaran strategis dengan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara berjenjang, hingga berlanjut pada masing masing personil dengan membuat perjanjian kinerja sebagai bagian dari Implementasi Akuntabilitas Sistem Kinerja Instansi Pemerintah.

UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat perlu mewujudkan peran pelayanan teknis kehutanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat pengguna atau para konsumen yang berkepentingan dalam menggunakan jasa pelayanan UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Pelayanan yang berkualitas (pelayanan prima) dapat menunjukkan adanya kinerja yang optimal, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasinya.

Terkait dengan pelayanan yang selama ini dilaksanakan, terutama dalam pelayanan teknis kehutanan, terdapat beberapa hal yang belum memenuhi target atau terealisasi dengan baik. Secara lebih jelas gambaran belum optimalnya pelayanan teknis kehutanan di lingkungan UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, antara lain dapat dilihat pada pencapaian program atau kegiatan yang dicantumkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Kinerja Pelayanan UPTD KPHL Sijunjung Tahun 2022

| Uraian                                | Indikator Kinerja |           |                  |
|---------------------------------------|-------------------|-----------|------------------|
|                                       | Target            | Realisasi | Prestasi Capaian |
| Pembinaan kelompok tani hutan (KTH)   | 72 KTH            | 32 KTH    | 44,44 %          |
| Pendampingan penyusunan rencana kerja | 32                | 23        | 71,87 %          |

| kelompok perhutanan sosial                    | Kelompok  | Kelompok  |         |
|---|-----------|-----------|---------|
| Pelaksanaan patroli pengamanan hutan          | 51 Nagari | 17 Nagari | 33,33 % |
| Pelaksanaan patroli kebakaran hutan dan lahan | 51 Nagari | 16 Nagari | 31,37 % |

Berdasarkan pencapaian kegiatan-kegiatan pelayanan teknis kehutanan diatas, maka dapat digambarkan bahwa kualitas pelayanan di lingkup UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat belum dikatakan optimal. Hal ini juga menjelaskan terdapat beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai belum tercapai secara baik, sehingga program-program atau kegiatan-kegiatan belum dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan tingkat pelayanan teknis kehutanan dan kinerja pegawai di atas, UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dituntut untuk menonjolkan citra yang baik dimata masyarakat yang melekat pada setiap pegawai. Sebagai pegawai yang menangani teknis kehutanan yang melayani masyarakat disekitar hutan dan dalam kawasan hutan harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara profesional. Untuk menjalankan peran dan fungsi secara profesionalitas diperlukan kompetensi pegawai dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi.

Banyak faktor yang bisa menjadi penyebab belum tercapainya secara optimal pelayanan teknis kehutanan di Wilayah Kerja UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, baik dari segi faktor internal pada tenaga teknis pengamanan (SDM Polisi Kehutanan), tenaga teknis penyuluhan kehutanan, tenaga administratif dan hutan sendiri maupun faktor eksternal (seperti komplektifitas tugas, manajemen organisasi, lingkungan sosial dan hal lainnya). Secara internal dari kondisi SDM UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, digambarkan melalui keberadaan jumlah personil, tingkat pendidikan serta umur personil sebagaimana data tabel berikut :

Tabel 2. Data SDM UPTD KPHL Sijunjung

| Pengelompokan Data Jumlah Personil (orang) |       |       |                        |    |    |                                |       |    |
|--|-------|-------|------------------------|----|----|--------------------------------|-------|----|
| Berdasarkan Umur (Tahun)                   |       |       | Berdasarkan Pendidikan |    |    | Berdasarkan Masa Kerja (Tahun) |       |    |
| 18-40                                      | 41-55 | 56-59 | SLTA                   | S1 | S2 | < 10                           | 11-30 | 31 |
| 20   | 22    | 1     | 12                     | 30 | 1  | 20                             | 21    | 2  |

Dari data tersebut diatas, dapat diketahui usia pegawai UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dominan pada kelompok umur yang tidak lagi muda untuk mengemban tugas berat dalam pelayanan teknis kehutanan baik pengamanan dan

perlindungan hutan maupun pemberdayaan masyarakat dengan berbagai tantangan dilapangan. Sementara berdasarkan tingkat pendidikan, walaupun dominan berada pada tingkat sarjana, tetapi dari segi usia sudah berada pada umur diatas 41 tahun, hal ini juga memberikan pengaruh terhadap kecakapan, pengetahuan, soft skill dari pegawai UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Menurut (Wirawan et al., 2019) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada data masa kerja tergambar bahwa banyak pegawai UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada masa tugas diatas 11 tahun dengan usia yang sudah berada pada umur diatas 41 tahun. Kinerja tugas pengamanan perlindungan hutan dan pemberdayaan masyarakat memerlukan kondisi fisik dan psikologi yang prima, sehingga tugas berat dilapangan dapat dicapai dengan baik.

Kemajuan sebuah organisasi tentu tidak terlepas dari bagaimana organisasi itu menjalankan sistem manajemen yang baik yang dapat membentuk pegawainya memiliki kinerja yang baik, yang tentu saja banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, menurut Armstrong didalam (Hidayat et al., 2021). Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dan keterampilan, motivasi, dukungan dan lingkungan kerja, sistem penghargaan dan pengakuan, kepemimpinan dan faktor-faktor eksternal, menurut Nyawa didalam (Hidayat et al., 2021).

Selanjutnya untuk faktor eksternal cukup banyak permasalahan yang akan turut mempengaruhi dalam optimalisasi kinerja pelayanan teknis kehutanan, diantaranya adalah keterbatasan jumlah personil polisi kehutanan, keterbatasan jumlah personil penyuluh kehutanan dan keterbatasan jumlah personil teknis administrasi, jika dibandingkan dengan luas kawasan hutan yang dikelola oleh UPTD KPHL Sijunjung Dinas kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Tercatat luas kawasan hutan yang dikelola oleh UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat adalah seluas 133.291 Hektar. Wilayah kerja UPTD KPHL Sijunjung didominasi topografi berbukit dan berada pada jalur jalan lintas Sumatera, hal ini mengakibatkan rawan akan gangguan keamanan hutan dan intensitas peredaran hasil hutan illegal juga tinggi serta membutuhkan pendampingan pemberdayaan masyarakat sekitar hutan dan dalam kawasan hutan secara intensif.

Tugas pengamanan dan perlindungan hutan yang diemban oleh Satuan Tugas Polisi Kehutanan UPTD KPHL Sijunjung tersebut hanya dilaksanakan oleh 4 orang Polisi Kehutanan, sangat jauh dari rasio kebutuhan tenaga Polisi Kehutanan, sedangkan tugas pemberdayaan masyarakat diemban oleh 8 orang Penyuluh Kehutanan. Berdasarkan

Paraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor : 060-511-2021 tentang Hasil Analisis Jabatan dan Analisa Beban Kerja Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat kebutuhan Polisi Kehutanan UPTD KPHL Sijunjung adalah 46 orang dan kebutuhan Penyuluh Kehutanan UPTD KPHL Sijunjung adalah sebanyak 52 orang. Dari segi penambahan personil Aparatur Sipil Negara (ASN) semenjak efektifnya pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, terdapat 4 orang penambahan personil yaitu 2 orang Penyuluh Kehutanan, 1 orang Polisi Kehutanan dan 1 orang Pengendali Ekosistem Hutan.

Secara administratif wilayah kerja UPTD KPHL Sijunjung Dinas kehutanan Provinsi Sumatera Barat seluruhnya berada di Kabupaten Sijunjung pada 8 kecamatan didalam 61 nagari dan 1 desa. Dari keseluruhan nagari, kawasan hutan terdapat pada 51 nagari dengan luas yang bervariasi. Hal ini sekaligus juga menjadi penyebab meningkatnya beban kerja pegawai UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat terutama Polisi Kehutanan dan Penyuluh Kehutanan.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas keahlian pejabat fungsional Polisi Kehutanan dan Penyuluh Kehutanan, faktor penyegaran/pelatihan turut mempengaruhi kompetensi tenaga fungsional Polisi Kehutanan dan Penyuluh Kehutanan pada UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Kompetensi seorang Polisi Kehutanan dan Penyuluh Kehutanan baik dalam bentuk penguasaan teknis bidang kepolisian kehutanan, teknis kehutanan, kemampuan manajerial maupun sikap sebagai seorang aparatur negara, mutlak dibutuhkan dan ditingkatkan. Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 bahwa pejabat fungsional wajib mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas.

Menurut Rivai didalam (Merisca & Alananto Iskandar, 2022) menyatakan bahwa adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut menurut penelitian (Apriliana & Nawangsari, 2021) menyatakan keberhasilan kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk lebih memudahkan mewujudkan tujuan organisasi, sebab sumber daya manusia yang berkualitas dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi.

Indikator keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari

pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Menurut David dalam (Sahri & Tasri, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerja sangatlah dituntut, kualitas dari pencapaian tugas-tugas pegawai juga merupakan kinerja, baik yang dilakukan individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara didalam (Mundakir & Zainuri, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan, kemampuan dan keterampilan (kompetensi), dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Hendrawan et al., 2018) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Menurut penelitian (Yuswardi, 2019) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja didasarkan atas pengetahuan, keterampilan dan sikap yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi atau kemampuan seorang pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan untuk mengerjakan sesuatu akan menghambat terselesaikannya pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian (Permatasari et al., 2019) bahwa diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi memadai karena faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah kompetensi.

Penelitian (Permatasari et al., 2019) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian lainnya oleh (Djaya, 2021) menunjukkan hasil yang yaitu kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping persoalan kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur Polisi Kehutanan dan Penyuluh Kehutanan di UPTD KPHL Sijunjung Dinas kehutanan Provinsi Sumatera Barat adalah kondisi beban kerja. Menurut Moekijat didalam (Nurhasanah et al., 2022), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan

yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Sedangkan menurut (Rachman & Mujanah, 2021) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Sementara pada penelitian (Bil Faqih et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja ialah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Pada penelitian sebelumnya oleh (Layuk et al., 2019) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, dimana kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Sedangkan pada penelitian (Permatasari et al., 2019) menunjukkan bahwa beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Menurut Luthans didalam (Waruwu, 2018) kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sebuah perasaan yang menyenangkan atau emosi positif seseorang yang muncul dari penilaian orang tersebut terhadap pekerjaannya atau pengalaman yang dirasakan atas pekerjaannya. Tinggi maupun rendah tingkat kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kepuasan kerja. Kinerja pegawai diharapkan meningkat dengan terbentuknya kepuasan kerja pada masing-masing pegawai sehingga tujuan yang diharapkan oleh instansi dapat tercapai untuk memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Pegawai yang merasakan ketidakpuasan dalam berkinerja akan menghasilkan kinerja yang rendah, sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak puas. (Schermerhorn et al., 2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Hasil penelitian (Subakti, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian (Kristine, 2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

Dikarenakan kinerja pegawai merupakan hal penting untuk terus ditingkatkan, dimana kinerja pegawai akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu manajemen pembuat kebijakan harus mempelajari dan paham akan kondisi organisasinya. Terhadap rendahnya kompetensi dan beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja, hal ini akan dapat diminimalisir dampaknya dengan adanya kepuasan

kerja setiap individu pegawai dalam melaksanakan tugas. Sehingga kinerja yang baik akan dapat terbentuk apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kompetensi dan beban kerja tersebut dapat dikelola dengan baik dengan dukungan kepuasan kerja setiap pegawai.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, yang dalam penelitian ini penulis mengasumsikan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat adalah kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Masih rendahnya kinerja pegawai UPTD KPHL Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti peran kepuasan kerja, kompetensi dan beban kerja perlu dikaji secara ilmiah, maka untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan judul "Peranan Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Sijunjung Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat".

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2015) menerangkan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. sampel dari penelitian ini adalah staf UPTD KPHL Sijunjung yaitu sebanyak 40 orang dan lokasi penelitian yaitu UPTD KPHL Sijunjung. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis (Ghozali & Latan, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

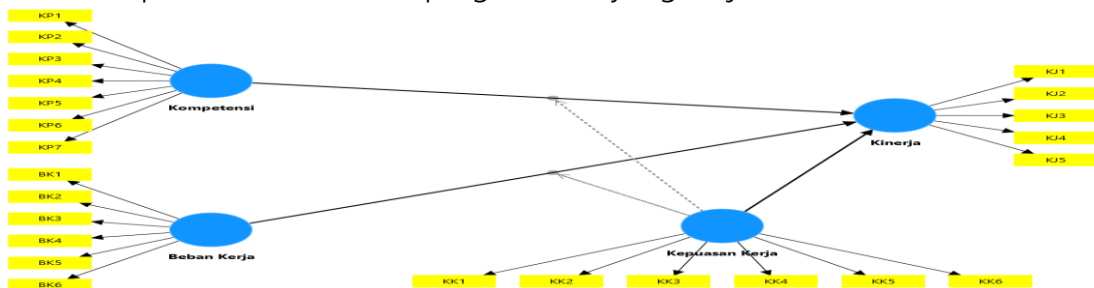
### Hasil Olahan Data

#### Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

Analisis SEM dengan bantuan aplikasi PLS memiliki tiga kriteria dalam menilai outer model, yaitu *convergen validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Skema Model Partial Least Square (PLS) Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi Smart PLS

4. Berikut merupakan skema model program PLS yang diujikan :



Gambar 1. Skema Model Pengukuran (Outer Model)

#### Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Hasil pengolahan validitas konvergen pada penelitian ini dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Loading Faktor

| Indikator | Beban Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja | Kompetensi |
|-----------|-------------|----------------|---------|------------|
| BK1       | 0.779       |                |         |            |
| BK2       | 0.648       |                |         |            |
| BK3       | 0.537       |                |         |            |
| BK4       | 0.766       |                |         |            |
| BK5       | 0.819       |                |         |            |
| BK6       | 0.695       |                |         |            |
| KJ1       |             |                | 0.209   |            |
| KJ2       |             |                | 0.757   |            |
| KJ3       |             |                | 0.795   |            |

|     |        |       |
|-----|--------|-------|
| KJ4 |        | 0.630 |
| KJ5 |        | 0.733 |
| KK1 | 0.578  |       |
| KK2 | -0.039 |       |
| KK3 | 0.902  |       |
| KK4 | 0.869  |       |
| KK5 | 0.691  |       |
| KK6 | 0.721  |       |
| KP1 |        | 0.745 |
| KP2 |        | 0.720 |
| KP3 |        | 0.603 |
| KP4 |        | 0.816 |
| KP5 |        | 0.614 |
| KP6 |        | 0.818 |
| KP7 |        | 0.680 |

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini terdapat 2 (dua) indikator memiliki loading factor lebih kecil dari 0,5, maka terhadap indikator tersebut dilakukan proses eliminasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Loading Faktor Eliminasi

| Indikator | Beban Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja | Kompetensi |
|-----------|-------------|----------------|---------|------------|
| BK1       | 0.778       |                |         |            |
| BK2       | 0.657       |                |         |            |
| BK3       | 0.545       |                |         |            |
| BK4       | 0.761       |                |         |            |
| BK5       | 0.813       |                |         |            |
| BK6       | 0.692       |                |         |            |
| KJ2       |             |                | 0.770   |            |
| KJ3       |             |                | 0.805   |            |
| KJ4       |             |                | 0.606   |            |
| KJ5       |             |                | 0.739   |            |
| KK1       |             | 0.610          |         |            |
| KK3       |             | 0.909          |         |            |
| KK4       |             | 0.871          |         |            |
| KK5       |             | 0.686          |         |            |
| KK6       |             | 0.710          |         |            |

|     |       |
|-----|-------|
| KP1 | 0.715 |
| KP2 | 0.714 |
| KP3 | 0.559 |
| KP4 | 0.797 |
| KP5 | 0.598 |
| KP6 | 0.835 |
| KP7 | 0.688 |

Berdasarkan tabel 2. diatas, setelah dilakukan proses eliminasi, maka seluruh indikator memiliki loading factor lebih besar dari 0,5. Hasil ini juga menjelaskan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini sudah mempunyai validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator dapat dinyatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

#### Diskriminant Validity

Discriminant validity dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam (Ghozali & Latan, 2015).

Dalam (Ghozali & Latan, 2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50. Jika nilai AVE di bawah 0.5 berarti variabel laten tidak memiliki validitas diskriminan yang baik atau variabel tidak valid.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SEM PLS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Diskriminan Validity

| Variabel       | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------|----------------------------------|
| Kompetensi     | 0.500                            |
| Beban Kerja    | 0.509                            |
| Kepuasan Kerja | 0.586                            |
| Kinerja        | 0.538                            |

Berdasarkan tabel 3. dapat kita lihat bahwa nilai AVE variabel kompetensi adalah 0,500, nilai AVE variabel beban kerja adalah 0,509, nilai AVE kepuasan kerja adalah 0,586 dan nilai AVE kinerja adalah 0,538. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai AVE setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar sama dari 0.50, ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

#### Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SEM PLS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel       | Cronbach' Alpha | Composite Reliability |
|----------------|-----------------|-----------------------|
| Kompetensi     | 0.858           | 0.873                 |
| Beban Kerja    | 0.803           | 0.860                 |
| Kepuasan Kerja | 0.817           | 0.874                 |
| Kinerja        | 0.713           | 0.822                 |

Pada tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai composite realibility dari masing-masing variabel baik variabel terikat, variabel bebas maupun variabel moderasi adalah diatas 0,7. Dan nilai Cronbarch' Alpha dari masing-masing variabel baik variabel terikat, variabel bebas dan variabel moderasi adalah diatas 0,7. Berdasarkan pengukuran reliability dengan melihat nilai Cronbarch' Alpha dan Composite Reliability > 0,7 berarti konstruk model reliable (Ghozali & Latan, 2015).

#### Uji Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (inner model) menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Bentuk uji model struktural ini melalui R Square dan Q Square.

#### R-Square

R-square adalah untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Pada

penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel 7. berikut :

Tabel 5. Nilai R Square

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|----------|----------|-------------------|
| Kinerja  | 0.871    | 0.852             |

Pada tabel 5. dapat dilihat nilai R Square Kinerja adalah 0,871 artinya bahwa besarnya pengaruh kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 87,1%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kedalam kategori kuat (Ghozali & Latan, 2015).

#### Q-Square

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevan. Menurut (Hair et al., 2014) nilai Q-square 0.35 berarti model tergolong kuat, 0,15 model tergolong sedang, dan 0,02 berarti model tergolong lemah. Tabel 8. berikut akan menggambarkan Q-square dari penelitian ini.

Tabel 6. Nilai Q Square

| Variabel | Q2 Predict R | RMSE  | MAE   |
|----------|--------------|-------|-------|
| Kinerja  | 0.784        | 0.490 | 0.397 |

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa Q Square dari kinerja adalah 0,784 artinya bahwa kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksikan kinerja tergolong dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model dapat dikatakan predictive relevan karena memiliki hasil lebih dari 0.

#### Pengujian Hipotesis PLS (Partial Least Square)

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai T-statistic > t tabel (1,96) dan nilai P-value < alpha (0.05). Hasil uji hipotesis dipaparkan pada dan Tabel 9. sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Path Coefficient Model Jalur Direct Effect

| Variabel                  | Original<br>Sampel<br>(O) | Sampe<br>l Mean<br>(M) | Standard<br>Deviation<br>(STDEV) | T<br>Statistics<br>( O/STDEV ) | P<br>Values |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------|-------------|
| Kompetensi -> Kinerja     | 0.207                     | 0.200                  | 0.094                            | 2.211                          | 0.027       |
| Beban Kerja -> Kinerja    | 0.436                     | 0.429                  | 0.105                            | 4.168                          | 0.000       |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja | 0.641                     | 0.615                  | 0.092                            | 6.936                          | 0.000       |

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat dan dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan nilai T-statistic sebesar 2,211 lebih besar dari T-tabel 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai P-values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,207 maka kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Setiap peningkatan kompetensi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,207 satuan. Semakin besar skor kompetensi, maka semakin tinggi skor kinerja.
2. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan nilai T-statistic sebesar 4,168 lebih besar dari T-tabel 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,436 maka beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja personil semakin meningkat. Setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,436 satuan.
3. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan nilai T-statistic sebesar 6,936 lebih besar dari T-tabel 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai P-values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai original sampel sebesar 0,641, maka beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja personil semakin meningkat. Setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,641 satuan

Berdasarkan tabel 8. bahwa P values kompetensi mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi adalah sebesar  $0,807 > 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat ditolak.

Sesuai tabel 10 maka dapat dilihat bahwa P values beban kerja mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi adalah

sebesar  $0,115 > 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ditolak.

Sementara berdasarkan pengujian hipotesis variabel moderasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Moderasi Effects

| Variabel  | Original Sampel (O) | Sampel Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Moderasi Kepuasan Kerja antara Kompetensi terhadap Kinerja  | 0.027               | 0.006           | 0.111                      | 0.244                    | 0.807    |
| Moderasi Kepuasan Kerja antara Beban Kerja terhadap Kinerja | 0.164               | 0.126           | 0.104                      | 1.578                    | 0.115    |

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian statistik, dan pengujian hipotesis maka pada sub bab ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian yang penulis lakukan.

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengolahan dan pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Alhamdi, 2018) dan (Syahputra & Tanjung, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Sijunjung. Hal ini sesuai dengan kenyataan dilapangan, dengan meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap dari personil dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja akan meningkat.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data dan pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Sijunjung. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nabawi, 2019), (Sudiyanto, 2020) dan (Tanjung et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD KPHL Sijunjung.

Hal ini menjelaskan bahwa, dengan meningkatnya beban kerja dari personil dalam menyelesaikan pekerjaan maka kinerja akan meningkat. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD KPHL Sijunjung. Dapat dijelaskan bahwa di UPTD KPHL Sijunjung menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena disebabkan oleh beberapa faktor yaitu

adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan maksudnya disaat pegawai mengalami beban kerja yang tinggi dan berat, para atasan di UPTD KPHL Sijunjung tidak begitu saja membiarkan bawahannya menyerah, pegawai terus didorong dengan semangat dan motivasi dan kenyamanan yang diciptakan di dalam tempat kerja juga bisa mengurangi beban kerja.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji dan pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada kenyataannya ketika pegawai puas terhadap rekan kerjan, puas dengan pekerjaan, puas dengan gaji yang diberikan, mendapat peluang peningkatan dan pengembangan kair, lingkungan kerja mendukung dan adanya dukungan pimpinan maka hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja dari pegawai UPTD KPHL Sijunjung.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari dan (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### Moderasi Kepuasan Kerja antara Kompetensi dengan Kinerja

Hasil pengujian dan olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Tahir et al., 2021) yang menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi kompetensi terhadap kinerja.

#### Moderasi Kepuasan Kerja antara Beban Kerja dengan Kinerja

Hasil pengujian dan olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Kartika et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPTD KPHL Sijunjung.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPTD KPHL Sijunjung.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPTD KPHL Sijunjung.
4. Kepuasan kerja menjadi moderasi antara kompetensi dengan kinerja dan berpengaruh tidak signifikan pada pegawai UPTD KPHL Sijunjung.
5. Kepuasan kerja menjadi moderasi antara beban kerja dengan kinerja dan berpengaruh tidak signifikan pada pegawai UPTD KPHL Sijunjung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Undip.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2018). Pengembangan Kompetensi Umkm Dengan Pembelajaran Organisasi. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*.
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*, 172–180.
- Kartika, I. M., Mega Dwiyantri, KHerlambang, P. G. D., & Suwandana, I. M. A. (2023). The Role Of Compensation As A Moderating Variable In Peffect Workload Teon Employee Performance. *Jurnal Mantik*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*.
- Layuk, A. S., Gunawan, & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas li A Sungguminasa. *Yume : Journal Of Management*.
- Merisca, V., & Alananto Iskandar, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rifan Financindo Berjangka Di Jakarta. *In Kalbisiana : Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*.

- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). *Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang*.
- Rachman, A., & Mujanah, D. S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*.
- Sahri, Y., & Tasri, E. S. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Peran Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *In Binus Business Review*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Tahir, A., Kartini, & Indrijawati, A. (2021). The Effect Of Independence, Professionalism, And Competence On Auditor Performance With Job Satisfaction As Moderating Variable. *Journal Of Innovations In Engineering Research And Technology*.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*.
- Yuswardi. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri*.