Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24452-24464

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA DINAS SOSIAL KOTA SOLOK

Dona Gusmawita[1], Zefriyenni[2], Lusiana[3]

[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang

Corresponding Author: Dona Gusmawita, donagusmawita@gmail.com

Published: Mei, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kota Solok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 98 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik inferensial dengan pengujian hipotesis melalui nilai t-statistik dan p-value. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, demikian pula komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, komunikasi secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian peran mediasi, motivasi kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta hubungan antara komunikasi dan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Solok lebih efektif dicapai melalui penguatan kepemimpinan dan komunikasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja memiliki peran strategis sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang inspiratif serta sistem komunikasi yang mendorong semangat kerja pegawai guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, kinerja pegawai, Dinas Sosial Kota Solok.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of leadership and communication on employee performance through work motivation as a mediating variable at the Social Service Office of Solok City. A quantitative research approach was employed using a survey method involving 98 employees as respondents. The data were analyzed using inferential statistical techniques through hypothesis testing based on t-statistics and p-values. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on work motivation, and communication also has a positive and significant effect on work motivation. Leadership was found to have a positive and significant effect on employee performance. However, communication has a negative and insignificant direct effect on employee performance. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The mediation analysis reveals that work motivation significantly mediates the relationship between leadership and employee performance, as well as the relationship between communication and employee performance. These findings suggest that improving employee performance at the Social Service Office of Solok City is more effectively achieved by strengthening leadership and communication practices that enhance employees' work motivation. Work motivation plays a strategic role as a psychological mechanism that links leadership and communication to performance outcomes. Therefore, organizations are encouraged to develop inspirational leadership styles and effective communication systems to sustainably improve employee performance.

Keywords: leadership, communication, work motivation, employee performance, public sector organization.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang menyangkut manusia untuk dapat bekerja memberikan jasa atau usaha kerja. Dengan kata lain kualitas usaha yang diberikan oleh perusahaan bersumber dari sumber daya manusia yang bekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dan tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Hal ini memicu untuk lebih memperhatikan pada aspek sumber daya manusia dalam pengembangan dan kemajuan tujuan organisasi yang lebih efesien, efektif, dan produktif (Millenia, 2022).

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap kegiatan disuatu perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi sorotan utama dan menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang, walaupun dalam perusahaan tersebut didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetap saja tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa diiringi kualitas sumber daya yang baik dan mumpuni. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan karena didalamnya terdapat potensi besar yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen SDM, sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang menentukan keberhasilan suatu peruasahaan dan pendapat ini diperkuat dengan ditempatkannya sumber daya manusia pada urutan pertama tentang unsur-unsur manajemen (Arifai et al., 2023).

Kinerja sumber daya manusia yang dinilai sebagai aset terbesar suatu organisasi haruslah optimal agar tujuan organisasi itu sendiri dapat tercapai. Termasuk di dalamnya sumber daya manusia yang bekerja pada instansi pemerintah yang harus memiliki sumber daya manusia yang terampil dan kompeten untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pilar dalam berjalannya suatu organisasi menuntut perusahaan untuk dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan bijaksana sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di dalamnya (Widyastuti & Ratnaningsih, 2022).

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan permberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Soelistya, 2021). Menutur (Busro, 2022), kinerja adalah hal yang penting guna mengatur pencapaian keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Menurut Osborn dalam (Wijaya, 2020) mengatakan bahwa kinerja adalah: "Sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan. Menurut (Ni Wayan Dian Irmayani, 2022) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Rahayu, 2021)" kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan maupun ukuran pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menampilkan tingkat kesanggupan pelaksanaan kewajiban organisasi. Selain itu, kinerja juga menampilkan tingkat tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat digapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan. Wartono & Mochtar (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri pegawai untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari pegawai untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja pegawai menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu

perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan (Sobirin, 2022).

Dinas Sosial Kota Solok adalah salah satu instansi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan sosial dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peran strategis dinas ini menuntut adanya kinerja pegawai yang optimal, karena keberhasilan program dan pelayanan publik sangat bergantung pada profesionalisme, disiplin, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai Dinas Sosial tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan kepada masyarakat, kecepatan dalam merespon kebutuhan sosial, serta ketepatan dalam menyalurkan bantuan dan melaksanakan program sosial. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Sosial Kota Solok sebagai penyedia layanan publik yang efektif, transparan, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Berikut merupakan Pencapaian Kinerja Dinas Sosial Kota Solok tahun 2024 :

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Dinas Sosial Kota Solok tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2022 (%)	Capaian 2022 (%)	Target 2023 (%)	Capaian 2023 (%)	Target 2024 (%)	Capaian 2024 (%)
1	Menurunnya Jumlah Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	Persentase PPKS yang tertangani / menerima bantuan	100	71,2	100	65,8	100	73,5
2	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat Miskin	Persentase Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang aktif	100	68,4	100	74,1	100	66,9
		Persentase penurunan data error DTKS	100	72,5	100	69,7	100	75,0
3	Terwujudnya Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Pelayanan Kantor	100	66,3	100	73,8	100	70,1
		Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor	100	70,4	100	67,9	100	74,6
Rata-rata			100	69,8	100	70,3	100	72,0

Sumber : Dinas Sosial Kota Solok (2025)

Berdasarkan tabel capaian kinerja tahun 2022–2024, seluruh indikator kinerja pada setiap sasaran strategis ditetapkan dengan target sebesar 100% setiap tahun sebagai bentuk komitmen organisasi dalam memberikan pelayanan dan tata kelola yang optimal. Pada sasaran menurunnya jumlah Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS), capaian kinerja menunjukkan fluktuasi, yaitu

sebesar 71,2% pada tahun 2022, menurun menjadi 65,8% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 73,5% pada tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun target belum sepenuhnya tercapai, terdapat perbaikan kinerja pada tahun terakhir.

Pada sasaran meningkatnya kesejahteraan masyarakat miskin, indikator persentase Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang aktif menunjukkan capaian 68,4% pada tahun 2022, meningkat menjadi 74,1% pada tahun 2023, namun mengalami penurunan kembali menjadi 66,9% pada tahun 2024. Sementara itu, indikator persentase penurunan data error DTKS memperlihatkan tren yang relatif lebih baik dengan capaian 72,5% pada tahun 2022, sedikit menurun menjadi 69,7% pada tahun 2023, dan meningkat menjadi 75,0% pada tahun 2024, yang mencerminkan adanya perbaikan dalam kualitas pemutakhiran dan validasi data kesejahteraan sosial.

Selanjutnya, pada sasaran terwujudnya manajemen internal yang efektif, efisien, dan akuntabel, indikator persentase pemenuhan kebutuhan pelayanan kantor mencapai 66,3% pada tahun 2022, meningkat menjadi 73,8% pada tahun 2023, namun kembali menurun menjadi 70,1% pada tahun 2024. Adapun indikator skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja kantor menunjukkan capaian 70,4% pada tahun 2022, menurun menjadi 67,9% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 74,6% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan kinerja dan akuntabilitas organisasi.

Secara keseluruhan, rata-rata capaian kinerja mengalami peningkatan dari 69,8% pada tahun 2022 menjadi 70,3% pada tahun 2023 dan meningkat lagi menjadi 72,0% pada tahun 2024. Meskipun capaian tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan, tren peningkatan yang terjadi menunjukkan adanya kemajuan kinerja dari tahun ke tahun dan menjadi dasar penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan pada periode berikutnya.

Meski terdapat sedikit kenaikan secara keseluruhan, tren fluktuatif antarindikator menunjukkan bahwa kinerja organisasi masih belum stabil dan belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan perlunya strategi perbaikan yang lebih konsisten dan berkelanjutan agar target kinerja dapat tercapai secara maksimal.

Menurut (Hasibuan, 2022), kompetensi adalah kemampuan atau keahlian seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Kompetensi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai karena menentukan efektivitas dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, kompetensi yang baik mendorong inovasi, meningkatkan motivasi, serta kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan kompetensi yang terus dikembangkan, pegawai juga memiliki peluang lebih besar untuk kemajuan karir, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Darim, 2020).

Hasil Penelitian dilakukan, diantaranya pernah dilakukan oleh (Bagas, 2023) dan (Rohaida et al., 2022), (Fatmasari Wijayanti & Retno Titi Sari, 2023) dan (Beny Todo, Mesra B., & Indrawan, 2023) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian oleh Shet, Patil, & Chandawarkar (2021) dalam *Human Resourœ Development International* menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berbasis pelatihan dan pengalaman kerja secara langsung meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan problem solving dan pengambilan keputusan. Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga pada kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Sampurno, 2023) mendifinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi linkungan kerja dikatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Jodie Firjatullah et al., 2023). Dari penjelasan para ahli diatas mengemukakan pendapat bahwa segala sesuatu akan memiliki dampak terhadap pegawai, baik dari segi fisik maupun segi psikologi.

Lingkungan kerja dalam pemerintahan sering menghadapi berbagai permasalahan yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Salah satu masalah utama adalah birokrasi yang kaku, di mana proses administratif yang panjang dan kurang fleksibel sering menghambat inovasi serta efisiensi dalam pelayanan publik. Selain itu, masalah lain yang juga sering terjadi adalah fasilitas kerja yang kurang memadai atau rusak, seperti meja, kursi, atau komputer yang tidak layak pakai, yang dapat menurunkan efisiensi kerja. Ditambah lagi, jaringan internet yang lambat dapat menghambat proses administrasi dan komunikasi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2021) dan (Mamonto et al., 2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Sari, 2021) dan (Maswar et al., 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Handoko, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaanya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong pegawai mencapai kinerja yang optimal

Kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, lebih produktif, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai, memiliki lingkungan kerja yang kondusif, dan mendapatkan kompensasi yang sesuai, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berkontribusi lebih besar dalam organisasi. Selain itu, pegawai yang puas juga lebih cenderung menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat stres, dan berpotensi menyebabkan pegawai keluar dari perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Steven & Prasetio, 2020) , (Latifah et al., 2020), (Phuong & Vinh, 2020) dan (Davidescu et al., 2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Heriyanti & Nasim, 2023) juga menemukan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

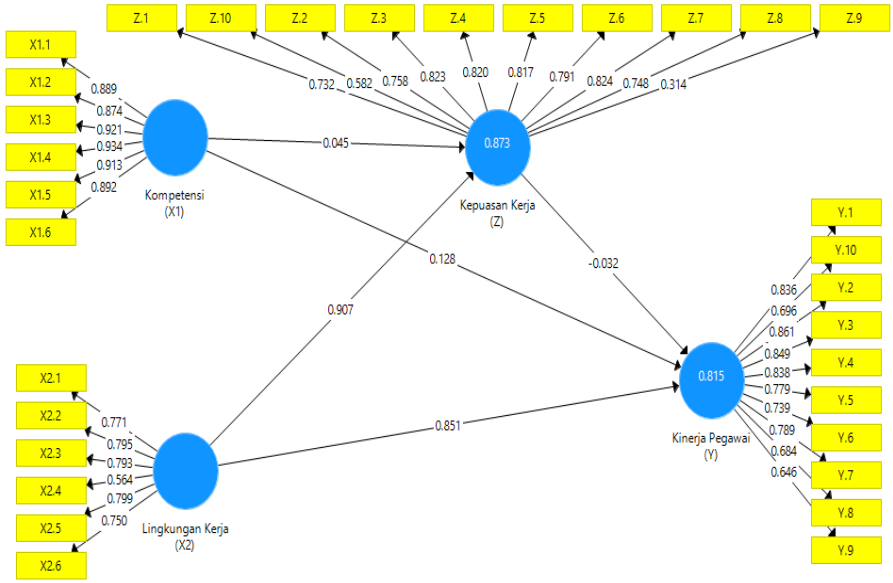
Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Yaitu berkaitan erat dengan teknik-teknik survai sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y dengan dimediasi oleh Z. Terdapat dua variabel bebas (independent) yaitu penggunaan Kompetensi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2). Variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai (Y), dan dengan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

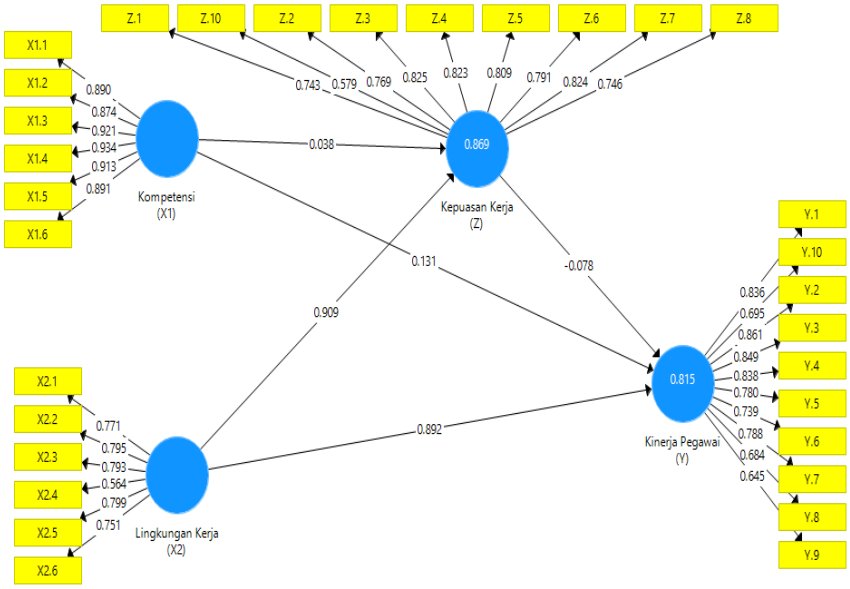


GAMBAR 1 OUTER LOADINGS

Berdasarkan hasil pengolahan pada aplikasi SmartPLS terdapat nilai dari variabel itu dibawah 0,5 sehingga dengan demikian harus dilakukan eliminasi, adpun variabel yang di eliminasi yaitu variabel Z yaitu Z9.

Pengujian Outer *Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut



GAMBAR 2. OUTER LOADINGS

Berdasarkan hasil pengolahan pada aplikasi SmartPLS terdapat nilai dari seluruh masing masing variabel yang sudah dilakukan eliminasi nilai dari masing-masing variabenya sudah diatas 0,5, sehingga sudah lanyak untuk dilanjutkan.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melaluinilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 4.3 :

TABEL 4.3

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,601
Kepuasan Kerja (Z)	0,595
Kompetensi (X_1)	0,817
Lingkungan Kerja (X_2)	0,563

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atauvariabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengannilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability*dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.4 Nilai *Reliabelitas*

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reability	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,925	0,937	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,913	0,929	0,7	Reliabel
Kompetensi (X_1)	0,955	0,964	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,843	0,884	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.4 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji denganmenggunakan *SmartPL*

GAMBAR 4.3 STRUKTURAL MODEL INNER

Berdasarkan Gambar model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

Kepuasan Kerja = $0.038\ X_1 + 0{,}909X_2 + e_1$

b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

Kinerja Pegawai = $0.131 X_1 + 0892X_2 - 0.078 Z + e$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared,* untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4.5 :

Tabel. 4.5 Evaluasi Nilai *R Square*

Variable	Nilai R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.869
Kinerja Pegawai (Y)	0.815

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pada Tabel 4.9, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,869 atau sebesar 86,9%, yang mengambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,815 atau sebesar 81,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja erhadap Kinerja Pegawai . Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel Intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Berikut hasil output *SmartPLS,* yang mengambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural pada tabel 4.6 :

TABEL. 4.6
Result For Inner Weights

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel F

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation ...	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja Pegawai_(Y)	-0.078	-0.070	0.170	0.462	0.644
Kompetensi_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.038	0.044	0.051	0.743	0.458
Kompetensi_(X1) -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.131	0.136	0.057	2.295	0.022
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.909	0.904	0.043	20.990	0.000
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.892	0.880	0.146	6.092	0.000

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

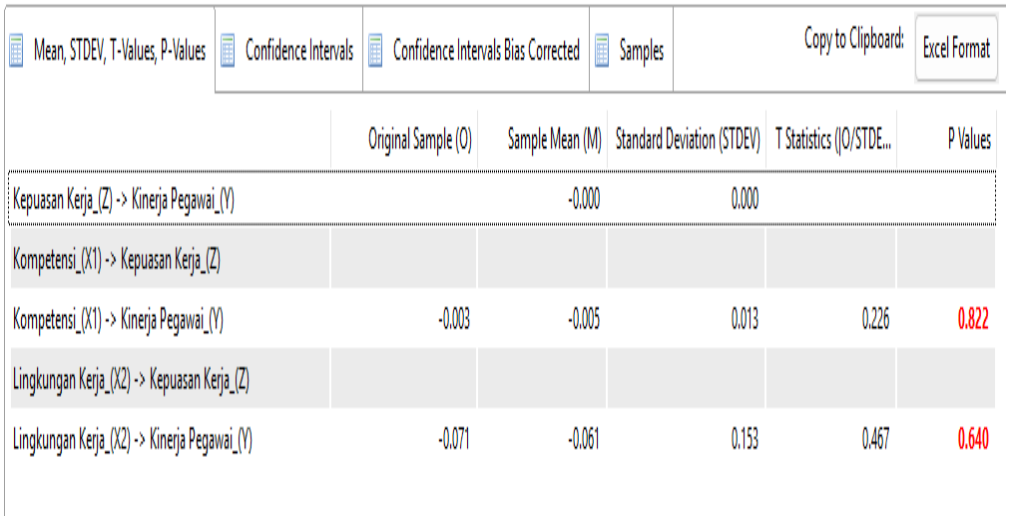
Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tebel berikut ini

TABEL. 4.7

Result Path Analysis

Total Indirect Effects



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDE...	P Values
Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja Pegawai_(Y)		-0.000	0.000		
Kompetensi_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z)					
Kompetensi_(X1) -> Kinerja Pegawai_(Y)	-0.003	-0.005	0.013	0.226	0.822
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)					
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kinerja Pegawai_(Y)	-0.071	-0.061	0.153	0.467	0.640

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, makaHo ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,743 < 1,96	0,458 > 0,05	Ditolak, karena t statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05
H2	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)	20,990 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H3	Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	2,295 > 1,96	0,022 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H4	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	6,092 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H5	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,462 < 1,96	0,644 > 0,05	Ditolak, karena t statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05
H6	Kompetensi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja	0,226 < 1,96	0,822 > 0,05	Ditolak, karena t statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05

	Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)			
H7	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	0,467 < 1,96	0,640 > 0,05	Ditolak, karena t statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan program SmartPLS untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-statistik sebesar 0,743 < 1,96 dengan p-value 0,458 > 0,05, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai belum mampu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya didukung oleh sistem penghargaan, pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang memadai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak selalu berbanding lurus dengan kepuasan kerja apabila tidak diikuti oleh pengakuan organisasi. Penelitian oleh Hidayat dan Lestari (2024) juga menemukan bahwa kompetensi yang tinggi belum tentu meningkatkan kepuasan kerja apabila beban kerja dan sistem evaluasi belum optimal.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan peningkatan kompetensi dengan kebijakan penghargaan dan pengembangan karier agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai t-statistik sebesar 20,990 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta mendukung interaksi kerja yang harmonis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman (2023) dan Penelitian Suryani (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sektor publik.

Dengan demikian, organisasi perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar kepuasan kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,295 > 1,96 dengan p-value 0,022 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wicaksono (2023) dan . Penelitian oleh Maulana dan Putra (2024) juga menemukan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan perlu terus dilakukan oleh organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan SmartPLS menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6,092 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2023) dan Penelitian Nurhayati (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, organisasi perlu memastikan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS, diperoleh nilai t-statistik sebesar 0,462 < 1,96 dengan p-value 0,644 > 0,05, sehingga H0 diterima dan H5 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti beban kerja, sistem penilaian kinerja, atau budaya organisasi yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardiansyah (2023) dan. Penelitian oleh Lestari (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor penentu kinerja pegawai.

Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor lain selain kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji indirect effect menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,226 < 1,96 dengan p-value 0,822 > 0,05, sehingga H0 diterima dan H6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun peningkatan kompetensi tidak secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputra (2023) dan Lestari dan Prabowo (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berperan sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian indirect effect menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,467 < 1,96 dengan p-value 0,640 > 0,05, sehingga H0 diterima dan H7 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih bersifat langsung dibandingkan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ananda (2023) dan Penelitian Putri (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Sosial Kota Solok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Solok.
6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Solok.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kota Solok.

REFERENCES

Arifai, M. K., Hardiansyah, H., & Rhamdani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Dan Pelayanan Di Bank Syariah Mandiri Cabang. Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *10*(2), 204–221. https://doi.org/10.15408/jmd.v10i2.29137

Arjanto, P. (2022). Uji Reliabilitas dan Validitas Depression Anxiety Stress Scales 21 (DASS-21) pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Perseptual*, *7*(1), 60. https://doi.org/10.24176/perseptual.v7i1.6196

Bagas. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan rotasi kerja terhadap kinerja pengawai di rudenim pusat tanjungpinang.

Beny Todo, Mesra B., & Muhammad Isa Indrawan. (2023). The Influence of Organizational Culture, Leadership, and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at the Tax Service Office South Batam Primary. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, *1*(2), 175–190. https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.24

Busro. (2022). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29

Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*. https://doi.org/10.3390/su12156086

Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.

Fatmasari Wijayanti, & Retno Titi Sari. (2023). the Influence of Competency on Employee Performance: (a Literature Review). *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, *1*(6), 920–931. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.118

Ferdinand, P. D. A. (2016). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip 2*. https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333

Handoko, H. (2020). *Manajemen*. BPFE.

Hasibuan. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*. https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811

Mamonto, M., Nurbaety, Wardiah Hamzah, & Syam, N. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Ruang Perawat RSU Kinapit Kotamobagu. *Window of Public Health Journal*. https://doi.org/10.33096/woph.v2i1.161

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*. https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29

Millenia, V. (2022). HUBUNGAN ANTARA PERSON JOB-FIT DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA. 44(2), 8–10.

Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Deepublish CV Budi Utama*.

Nursalam. (2022). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. In *Salemba Medika*.

Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*. https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713

Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, *VIII*(2), 342.

Rohaida, I., Warman, C., Subroto, D. E., & Suharni. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia dengan Komitmen Organisasi sebagai Interving. *Indonesian of Leadership Adn Management Journal*, *1*(1), 65–83.

Salsabilla Alista, N., & Santoso, A. B. (2024). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at Daffa Florist. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, *6*(1), 29–40. https://doi.org/10.59261/jequi.v6i1.140

Sampurno. (2023). *Organizational Behavior*. Pustaka Pelajar.

Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.12

Sobirin, A. (2019). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67.

Soelistya, D. (2021). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy. *Nizamia Learning Center Sidoarjo*.

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022

Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *CV Alfabeta*. https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (p. 336).

Wartono, T., & Mochtar, S. (2017). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *2*(2), 1–20.

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2022). HUBUNGAN ANTARA PERSON JOB-FIT DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT BANK JATENG SEMARANG. *Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro*, 1–14.

Wijaya, C. (2020). Perilaku Organisasi. In Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).